

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	Veillez vous référer à l'Annexe A	Ancienneté: Oui ⁶ Avantages: Oui ⁷
Colombie-Britannique	En vigueur depuis le 27 avril 2006	8 semaines; un congé supplémentaire est possible ⁸	S/O	S/O	Obligatoire – doit être fourni aussi tôt que possible	Non	Périodes d'au moins une semaine chacune	Veillez vous référer à l'Annexe A	Ancienneté: <i>Non précisé</i> ⁹ Avantages: Oui ¹⁰
Île-du-Prince-Édouard	En vigueur depuis le 16 déc. 2003	8 semaines ¹¹	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	Veillez vous référer à l'Annexe A	<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); ¹² 48 heures avant de terminer le congé ¹³	Obligatoire – doit être fourni aussi tôt que possible ¹⁴	Non	Une ou deux périodes d'au moins une semaine chacune	Veillez vous référer à l'Annexe A	Ancienneté: <i>Non précisé</i> Avantages: Oui ¹⁵
Nouveau-Brunswick	En vigueur depuis le 4 janv. 2004	8 semaines ¹⁶	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	Veillez vous référer à l'Annexe A	Ancienneté: Oui ¹⁷ Avantages: <i>Non précisé</i>

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				
Nouvelle-Écosse	En vigueur depuis le 4 janv. 2004	8 semaines ¹⁸	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	Veillez vous référer à l'Annexe A	Ancienneté: <i>Non précisé</i> Avantages: Oui (aux frais de l'employé) ¹⁹
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	Veillez vous référer à l'Annexe A	<i>Non précisé</i>
Ontario	En vigueur depuis le 29 juin 2004	8 semaines; un congé supplémentaire est possible ²⁰	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	Veillez vous référer à l'Annexe A	Ancienneté: Oui Avantages: Oui ²¹
Québec	En vigueur depuis le 1 ^{er} mai 2003	12 semaines (par 12 mois) (104 semaines dans certains cas) ²²	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>	Veillez vous référer à l'Annexe A	Ancienneté: <i>Non précisé</i> Avantages: Oui ²³

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				
Saskatchewan	En vigueur depuis le 3 fév. 1995 (Modifications en vigueur depuis le 17 juin 2004)	12 semaines par période de 52 semaines ²⁴ (prolongation à 16 semaines dans certains cas) ²⁵	13 semaines	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit	Non	<i>Non précisé</i>	Veillez vous référer à l'Annexe A	<i>Non précisé</i>
Terre-Neuve-et-Labrador	En vigueur depuis le 16 décembre 2004	8 semaines ²⁶	30 jours	L'employeur doit être avisé 2 semaines avant le congé ²⁷	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	Veillez vous référer à l'Annexe A	Ancienneté: <i>Non précisé</i> Avantages: Non (à moins d'entente contraire) ²⁸
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	Veillez vous référer à l'Annexe A	<i>Non précisé</i>

Annexe A

Administration	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris
Fédéral	<p>Époux, conjoint de fait²⁹, 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). (Code canadien du travail, art. 206.3)</p> <p>Depuis le 14 juin 2006, un employé peut également se prévaloir d'un tel congé à l'égard de l'un des membres suivants de sa famille :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un enfant du père ou de la mère de l'employé (<i>c'est-à-dire son frère ou sa sœur</i>); • Un enfant de l'époux ou du conjoint de fait de l'un des parents de l'employé (<i>c'est-à-dire le frère ou la sœur par alliance de l'employé</i>); • L'époux ou le conjoint de fait de l'enfant de l'un des parents de l'employé (<i>c'est-à-dire le beau-frère ou la belle-sœur de l'employé</i>); • L'époux ou conjoint de fait de l'enfant de l'époux ou du conjoint de fait de l'un des parents de l'employé (<i>c'est-à-dire un demi-frère ou une demi-sœur par alliance</i>); • Un enfant de l'un des parents de l'époux ou conjoint de fait de l'employé, ou un enfant de l'époux ou conjoint de fait de ce parent (<i>c'est-à-dire le beau-frère ou la belle-sœur de l'employé</i>); • Un grand-parent, un petit-enfant, une tante, un oncle, une nièce ou un neveu de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait; • Un parent nourricier, un pupille ou un tuteur (actuel ou ancien) de l'employé, ou un enfant placé actuellement ou dans le passé en foyer nourricier chez l'employé; • L'époux ou le conjoint de fait d'un enfant, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce, d'un tuteur (actuel ou ancien) de l'employé, ou encore l'époux ou le conjoint de fait d'un enfant placé actuellement ou dans le passé en foyer nourricier chez l'employé; • Le père ou la mère de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé, ou l'époux ou le conjoint de fait de ce parent (<i>c'est-à-dire le beau-père ou la belle-mère de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait</i>); • L'époux ou le conjoint de fait d'un enfant de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé (<i>c'est-à-dire un beau-fils ou une belle fille par alliance</i>); • Un parent nourricier ou pupille, actuel ou ancien, de l'époux ou du conjoint de l'employé; • Une personne qui considère l'employé – ou qui est considérée par l'employé – « comme un proche parent ». <p>(Règlement 2006-135 en vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>)†</p>

Administration	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris
Colombie-Britannique	<p>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.</p> <p>(<i>Employment Standards Act</i>, par. 1(1) et art. 52.1)</p> <p>Depuis le 20 octobre 2006, un employé peut également se prévaloir d'un tel congé à l'égard de l'un des membres suivants de sa famille :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un frère ou une sœur par alliance de l'employé; • Un oncle, une tante, un neveu ou une nièce de l'employé; • Un parent de famille d'accueil, actuel ou ancien, de l'employé; • Un enfant placé, actuellement ou dans le passé, en foyer d'accueil chez l'employé; • Un tuteur ou un enfant sous tutelle, actuel ou ancien, de l'employé; • Le conjoint d'un frère, d'une sœur, d'un frère par alliance, d'une sœur par alliance, d'un enfant, d'un enfant par alliance, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu de l'employé; • Le conjoint d'un enfant placé, actuellement ou dans le passé, en foyer d'accueil chez l'employé; • Le conjoint d'un tuteur, actuel ou ancien, de l'employé; • Le père ou la mère, le beau-père ou la belle-mère du conjoint de l'employé; • Un frère ou une sœur (y compris un frère ou une sœur par alliance) du conjoint de l'employé; • Un enfant du conjoint de l'employé; • Un grand-parent ou un petit-enfant du conjoint de l'employé; • Une tante, un oncle, une nièce ou un neveu du conjoint de l'employé; • Un parent de famille d'accueil, actuel ou ancien, du conjoint de l'employé; • Un pupille, actuel ou ancien, du conjoint de l'employé; • Toute personne qui considère l'employé – ou que l'employé considère – « comme un proche parent ». <p>(<i>Compassionate Care Leave Regulation</i> (Règlement sur le congé de soignant) en vertu de la <i>Employment Standards Act</i> (Loi sur les normes d'emploi))</p>

Administration	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris
Île-du-Prince-Édouard	<p>Le conjoint, le conjoint de fait, un enfant, le père, la mère, le frère ou la sœur de l'employé.</p> <p>(<i>Employment Standards Act</i> (Loi sur les normes d'emploi), par. 22.3(1))</p>
Manitoba	<p>L'époux ou le conjoint de fait³⁰, un enfant (y compris un enfant de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé), le père ou la mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère) de l'employé.</p> <p>(<i>Code des normes d'emploi</i>, par. 59.2(1))</p> <p>Depuis le 31 janvier 2007, un employé peut également se prévaloir d'un tel congé à l'égard de l'un des membres suivants de sa famille :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un frère, une sœur, un beau-frère ou une belle-sœur de l'employé ou de son époux ou son conjoint de fait; • Un oncle, une tante, un neveu ou une nièce de l'employé ou de son époux ou son conjoint de fait; • Un petit-enfant ou un grand-parent de l'employé ou de son époux ou son conjoint de fait; • Le père ou la mère de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé; • Un parent nourricier, un pupille ou un tuteur (actuel ou ancien) de l'employé ou de son époux ou son conjoint de fait, ou un enfant placé actuellement ou dans le passé en foyer nourricier chez l'employé ou son époux ou son conjoint de fait; • L'époux ou le conjoint de fait de toute personne mentionnée ci-dessus; • Toute personne que l'employé considère « comme un proche parent. » <p>(<i>Règlement sur les normes d'emploi</i>, art. 22 et par. 32(2))</p>
Nouveau-Brunswick	<p>Une personne avec laquelle l'employé a des <i>liens familiaux étroits</i>. L'expression « liens familiaux étroits » dans la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> 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 ».</p> <p>(<i>Loi sur les normes d'emploi</i>, art. 1 et 44.024)</p>

Administration	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris
Nouvelle-Écosse	<p>L'époux, le conjoint de fait³¹, un enfant (y compris un enfant de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé), le père ou la mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère) de l'employé.</p> <p>(<i>Labour Standards Code</i> (Code des normes du travail), art. 60E)</p>
Nunavut	<p>L'époux, le conjoint de fait³², un enfant (y compris un enfant de l'époux ou du conjoint de fait), le père ou la mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère) de l'employé.</p> <p>(<i>Loi sur les normes du travail</i>, art. 39.1)</p> <p>Depuis le 14 juin 2006, un employé peut également se prévaloir d'un tel congé à l'égard de l'un des membres suivants de sa famille :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un enfant du père ou de la mère de l'employé (<i>c'est-à-dire son frère ou sa sœur</i>); • Un enfant de l'époux ou du conjoint de fait de l'un des parents de l'employé (<i>c'est-à-dire le frère ou la sœur par alliance de l'employé</i>); • L'époux ou le conjoint de fait de l'enfant de l'un des parents de l'employé (<i>c'est-à-dire le beau-frère ou la belle-sœur de l'employé</i>); • L'époux ou conjoint de fait de l'enfant de l'époux ou du conjoint de fait de l'un des parents de l'employé (<i>c'est-à-dire un demi-frère ou une demi-sœur par alliance</i>); • Un enfant de l'un des parents de l'époux ou conjoint de fait de l'employé, ou un enfant de l'époux ou conjoint de fait de ce parent (<i>c'est-à-dire le beau-frère ou la belle-sœur de l'employé</i>); • Un grand-parent, un petit-enfant, une tante, un oncle, une nièce ou un neveu de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait; • Un parent nourricier, un pupille ou un tuteur (actuel ou ancien) de l'employé, ou un enfant placé actuellement ou dans le passé en foyer nourricier chez l'employé; • L'époux ou le conjoint de fait d'un enfant, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce, d'un tuteur (actuel ou ancien) de l'employé, ou encore l'époux ou le conjoint de fait d'un enfant placé actuellement ou dans le passé en foyer nourricier chez l'employé; • Le père ou la mère de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé, ou l'époux ou le conjoint de fait de ce parent (<i>c'est-à-dire le beau-père ou la belle-mère de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait</i>); • L'époux ou le conjoint de fait d'un enfant de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé (<i>c'est-à-dire un beau-fils ou une belle fille par alliance</i>); • Un parent nourricier ou pupille, actuel ou ancien, de l'époux ou du conjoint de l'employé; • Une personne qui considère l'employé – ou qui est considérée par l'employé – « comme un proche parent ». <p>(Règlement 2006-135 en vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>)†</p>

Administration	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris
Ontario	<p>Le conjoint (y compris une personne qui vit avec l'employé dans une union conjugale hors du mariage); le père ou la mère, le père ou la mère par alliance de l'employé; le père ou la mère de la famille d'accueil de l'employé; un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'employé ou son conjoint.</p> <p>(Loi de 2000 sur les normes d'emploi, par. 49.1(3))</p> <p>Depuis le 14 juin 2006, un employé peut également se prévaloir d'un tel congé à l'égard de l'un des membres suivants de sa famille :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un frère ou une soeur (biologique ou par alliance) de l'employé; • Un grand-parent (biologique ou par alliance) de l'employé ou de son conjoint; • Un petit-enfant (biologique ou par alliance) de l'employé ou de son conjoint; • Un beau-parent ou un beau-parent par alliance de l'employé; • Un beau-frère ou une belle sœur de l'employé, ou un beau-frère ou une belle sœur par alliance; • Un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ou de son conjoint; • Un oncle ou une tante de l'employé ou de son conjoint; • Un neveu ou une nièce de l'employé ou de son conjoint; • Le conjoint d'un petit-enfant, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu ou d'une nièce de l'employé; • Le père ou la mère de la famille d'accueil du conjoint de l'employé; • Toute personne qui considère l'employé « comme un membre de sa famille », pourvu que l'employé fournisse à son employeur, sur demande de le dernier, une copie du document fourni au gouvernement du Canada dans le cadre d'une demande de prestations de compassion en vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>, qui indique que l'employé est considéré « comme un membre de la famille »†. <p>(Règlement 476/06 (<i>Congé familial pour raison médicale – particuliers prescrits</i>) en vertu de la <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i>)</p>
Québec	<p>Le conjoint (y compris une personne qui vit maritalement avec l'employé)³³, un enfant, un enfant du conjoint, le père, la mère (y compris le conjoint du père ou de la mère), un frère, une sœur, le grand-père ou la grand-mère de l'employé.</p> <p>(Loi sur les normes du travail, art. 79.8)</p>
Saskatchewan	<p>L'époux³⁴, un enfant, le père, la mère, un frère, une sœur, le grand-père ou la grand-mère de l'employé ou de son conjoint, si la personne en question dépend de l'un ou l'autre.</p> <p>(Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail), art. 29.3 et 44.2)</p>

Administration	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris
Terre-Neuve-et-Labrador	L'époux, le conjoint vivant en union conjugale, ³⁵ un enfant (y compris un enfant de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé), le père ou la mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère) de l'employé. (<i>Labour Standards Act</i> (Loi sur les normes du travail), art. 43.13)
Yukon	Le conjoint ³⁶ , le père, la mère, un enfant (y compris un enfant pour lequel l'employé tient le rôle de parent), un frère, une soeur, le beau-père, la belle-mère, le grand-père, la grand-mère, un petit-fils, une petite-fille, un gendre ou une bru de l'employé, ou toute personne de la famille qui vit de façon permanente dans la résidence de l'employé ou avec laquelle ce dernier réside. (<i>Loi sur les normes d'emploi</i> , art. 60.1)

* Dans toutes les administrations mentionnées dans ce document – à l'exception du Québec et de la Saskatchewan – un employé n'a droit au congé que dans la mesure où le membre de la famille dont il est question est gravement malade et qu'il y a un risque important qu'il décède au cours des 26 semaines suivantes. Au Québec, le congé peut être pris si le membre de la famille a une maladie grave ou qu'il a subi un grave accident (mais il n'est pas nécessaire que cette personne risque de mourir). En Saskatchewan, un congé peut être pris si le membre de la famille dépend de l'employé et qu'il a une maladie grave ou qu'il a subi un grave accident.

† En vertu de la *Loi sur l'assurance emploi* et de ses règlements d'application, les prestataires qui remplissent les conditions d'admissibilité peuvent toucher jusqu'à six semaines de prestations de compassion au cours d'une période de 26 semaines (ou d'une période plus courte établie par règlement) afin de donner des soins ou d'apporter un soutien à un « membre de la famille », tel que défini dans la *Loi*, si ce dernier, tel que l'atteste un certificat médical, est gravement malade et que le risque de décès est important au cours de cette période. Le Règlement 2006-135 en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui est entré en vigueur le 14 juin 2006, prescrit une liste étendue de membres de la famille à l'égard desquels un employé peut se prévaloir de prestations de compassion. Selon ce règlement, une personne qui considère le prestataire comme un proche parent est incluse dans la définition de « membre de la famille ». Avant l'entrée en vigueur de ce règlement, un employé ne pouvait se prévaloir de prestations de compassion que s'il prodiguait des soins à son époux ou conjoint de fait, à un enfant (y compris l'enfant de son époux ou de son conjoint de fait), ou à son père ou sa mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait de l'un de ses parents). Pour plus d'informations sur ces modifications, veuillez vous référer à la page 2 du document intitulé *Faits saillants de l'évolution de la législation du travail 2005-2006*. Ce document se trouve dans le site Internet suivant : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/psait/rltc/eltc/01Evolution_de_la_legislation_du_travail_au_Canada.shtml&hs=lzl

Les conditions d'admissibilité pour se prévaloir de prestations de compassion en vertu du programme d'assurance-emploi³⁷ ne sont pas les mêmes que les conditions d'admissibilité relatives au congé de soignant en vertu des lois sur les normes d'emploi. Cependant, la définition de « membre de la famille » dans la législation sur les normes d'emploi du fédéral et du Nunavut incorpore par renvoi toute personne prescrite comme étant un « membre de la famille » aux fins des prestations de compassion versées dans le cadre du programme d'assurance-emploi. Dès lors, une fois que le Règlement 2006-135 est entré en vigueur, la liste des personnes énumérées dans la définition de « membre de la famille » propre au programme d'assurance-emploi est devenue partie intégrante de la législation sur les normes d'emploi du fédéral et du Nunavut.

Il convient également de mentionner que la *Loi sur les normes du travail* du Nunavut incorpore par renvoi toute personne prescrite comme faisant partie de la définition de « membre de la famille » aux fins du *Code canadien du travail*. Ainsi, si jamais des modifications étaient apportées à la définition de « membre de la famille » du Code, ces changements seraient automatiquement apportés à la législation du Nunavut.

Analyse de la législation du travail

Programme du travail, Affaires internationales et intergouvernementales du travail

Ressources humaines et développement social Canada

8 février, 2007

Nota:

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 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.

⁷ 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.

⁸ 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].

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

¹² Une période d'avis plus courte peut être donnée lorsque les circonstances l'exigent.

¹³ Si l'employé décide de terminer son congé avant l'expiration de celui-ci.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

- ¹⁷ 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.
- ¹⁸ 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 de travail.
- ¹⁹ 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.
- ²⁰ 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.
- ²¹ 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.
- ²² 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.
- ²³ 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.
- ²⁴ 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.
- ²⁵ 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.
- ²⁶ 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.
- ²⁷ 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.
- ²⁸ 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.
- ²⁹ 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.
- ³⁰ 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.
- ³¹ 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.
- ³² 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.
- ³³ 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 ».
- ³⁴ En vertu de la *Labour Standards Act* (Loi sur les normes du travail) 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 s'ils sont les parents d'un enfant.
- ³⁵ Un « conjoint vivant maritalement » [traduction] est défini comme l'une ou l'autre des deux personnes qui cohabitent de façon continue dans une relation conjugale depuis au moins un an.
- ³⁶ Un conjoint inclut une personne qui vit avec l'employé depuis les 12 mois qui précèdent le congé.

³⁷ Un prestataire doit avoir contribué à la caisse d'assurance-emploi et avoir travaillé au moins 600 heures assurables au cours des 52 semaines précédentes ou depuis le début de la dernière période où il a reçu des prestations, selon la plus courte de ces périodes, pour être admissible aux prestations de compassion. De plus, il doit démontrer que sa rémunération hebdomadaire normale est réduite de plus de 40%.