

CONGÉS PROTÉGÉS PAR LA LOI

Fiche détaillée

AFOA.CA



AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

Chaque province ou territoire dispose de ses propres lignes directrices et règlements figurant dans sa législation relative aux normes d'emploi. Cet outil offre un aperçu des lignes directrices générales relatives aux congés. Vous pouvez vérifier les règlements spécifiques à votre juridiction (province / territoire / fédéral). Chaque juridiction prévoit également d'autres congés protégés par la loi, en plus de cette liste non exhaustive.

TITRE DU CONGÉ	DURÉE	ADMISSIBILITÉ	PRÉAVIS	DESCRIPTION/REMARQUES
Congé de maladie	Dans les provinces et territoires qui prévoient des dispositions en matière de congé de maladie, la durée varie entre 2 et 12 jours.	La plupart des provinces exigent que vous soyez à l'emploi depuis au moins deux semaines consécutives, tandis que d'autres exigent jusqu'à 90 jours avant que vous soyez admissible à un congé de maladie avec protection de l'emploi.	Avant le début du congé	La plupart des provinces offrent un congé sans solde avec protection de l'emploi en raison d'une maladie personnelle, d'une blessure ou d'une urgence médicale. Certaines provinces légifèrent pour que les congés de maladie soient payés, mais c'est l'exception.
Congé pour obligations familiales	3 jours par année civile (en général)	Employés qui ont travaillé pour un employeur pendant au moins deux semaines consécutives.	Avant le début du congé	Congé non rémunéré avec protection de l'emploi en raison d'une maladie, d'une blessure, d'une urgence médicale ou d'une situation urgente concernant certains membres de la famille. <i>*Lorsque ce congé est inclus dans la loi, il peut y avoir des exceptions pour certaines professions.</i>
Congé de deuil	2 à 5 jours par année civile (en général) <i>*Les T.N.-O. et le Yukon offrent jusqu'à 7 jours chacun</i> <i>*Le Nunavut ne légifère pas sur les congés de deuil</i>	Employés qui ont travaillé pour un employeur pendant au moins deux semaines consécutives. <i>*La Saskatchewan exige 13 semaines d'emploi avant qu'un employé soit admissible à ce congé.</i>	Avant le début du congé.	En général, un congé non rémunéré avec protection de l'emploi est accordé en raison du décès d'un membre de la famille immédiate. <i>*Le Québec offre jusqu'à 2 jours payés avec des paramètres précis.</i>
Congé de maternité	17 semaines	Employés qui ont travaillé au sein de l'organisation pendant 13 semaines ou plus	Préavis écrit de 2 semaines (l'employeur peut demander un certificat médical)	Le congé peut débuter 17 semaines avant la date prévue de l'accouchement ou à la date prévue de l'accouchement. Ne s'applique pas en cas de mortinaissance ou de fausse couche.
Congé parental	En général, 61 à 63 semaines <i>*Le Nunavut 37 semaines</i> <i>* Québec 65 semaines</i>	Employés qui ont travaillé aussi peu que 90 jours (Alberta), mais jusqu'à 12 mois (Nunavut), ce qui varie considérablement d'une province à l'autre. <i>*Certaines provinces n'ont pas cette exigence.</i>	Préavis écrit de 2 à 6 semaines (selon la province ou le territoire)	La plupart des provinces et des territoires incluront également des dispositions sur le congé de maternité et le congé parental combiné maximal, s'il y a lieu, qui varient habituellement d'un à un an et demi au total.
Congé de proche aidant	8 semaines <i>*La plupart des provinces accordent jusqu'à 8 semaines de congé de soignant pour les mêmes raisons</i>	Aucun critère d'admissibilité.	Aucun préavis minimal n'est requis, mais l'avis doit être donné par écrit (l'employeur peut demander un certificat médical)	Permet de fournir des soins ou du soutien à un membre de la famille immédiate souffrant d'une maladie grave.
Congé pour maladie grave	16 à 37 semaines, habituellement dans une période de 52 semaines <i>*Certaines juridictions peuvent compter aussi peu que 3 jours.</i>	Employés qui ont travaillé au sein de l'organisation pendant 6 semaines ou plus en Ontario. En Colombie-Britannique, il n'y a pas de critères. Chaque province ou territoire est unique.	Aucun préavis minimal n'est requis, mais l'avis doit être donné par écrit (l'employeur peut demander un certificat médical)	Permet de fournir du soutien ou des soins à un membre de la famille immédiate relativement à un membre mineur de la famille gravement malade. L'employé doit fournir un échéancier de retour au travail.