

Loi sur les normes d'emploi

Congés spéciaux non rémunérés

Mise à jour – août 2021



Congés spéciaux non rémunérés

La *Loi sur les normes d'emploi* (la « *Loi* ») permet à un employé de prendre un congé si un membre de sa famille décède ou s'il doit prendre soin d'un enfant ou d'un membre de sa famille gravement malade.

Voici les types de congés permis en vertu de la *Loi* :

- le congé de maladie;
- le congé de deuil;
- le congé de soignant;
- le congé lié à la grave maladie d'un enfant;
- le congé lié à la grave maladie d'un adulte;
- le congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant.

La *Loi* ne couvre que le droit d'un employé à prendre un congé. Les prestations financières liées aux congés spéciaux sont gérées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada. Pour en savoir plus, appelez Service Canada au 1-800-206-7218.

Un employeur peut proposer des conditions de prestations ou de congés de meilleure qualité que celles prévues par la *Loi*. Si ces prestations et congés font partie intégrante d'un contrat de travail, ils peuvent devenir exécutoires en vertu de la *Loi*.

Définitions

La *Loi* fournit des définitions précises pour certains termes. Les articles connexes doivent être lus en gardant ces définitions à l'esprit.

La *Loi* se sert de la définition de « membre de la famille » provenant du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Le terme « membre de la famille » inclut de nombreuses relations et s'entend, relativement à l'employé, notamment, de son époux ou conjoint de fait, de son enfant ou de toute personne que l'employé considère comme un proche parent ou qui se considère comme un proche parent.

(Se reporter au paragraphe 58.01[1] de la *Loi* et au paragraphe 1[3] du *Règlement sur l'assurance-emploi*.)

La *Loi* se sert de la définition d'« enfant gravement malade » provenant du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Le terme « enfant gravement malade » s'entend d'une personne âgée de moins de 18 ans au moment des faits et dont la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure.

(Se reporter à la définition au paragraphe 1[6] du *Règlement sur l'assurance-emploi*.)

La *Loi* se sert de la définition d'« adulte gravement malade » provenant du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Le terme « adulte gravement malade » s'entend d'une personne âgée d'au moins 18 ans au moment des faits et dont la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure.

(Se reporter à la définition au paragraphe 1[7] du *Règlement sur l'assurance-emploi*.)

La *Loi* définit une « semaine » comme la période comprise entre le samedi à minuit et le samedi suivant à minuit.

(Se reporter aux articles connexes de la *Loi*.)

Congé de maladie

Un employé a droit à un jour de congé de maladie pour chaque mois de service chez un employeur, jusqu'à un maximum de 12 jours. Ce calcul n'est pas modifié par l'absence de l'employé concerné pour cause de maladie ou de blessure.

(Se reporter au paragraphe 59[2] de la Loi.)

L'absence d'un employé pour cause de maladie ou de blessure ne peut servir de motif de licenciement si l'employé en question a droit à des congés de maladie.

(Se reporter au paragraphe 59[1] de la Loi.)

Un employeur peut exiger qu'un employé produise un certificat établi par un médecin qualifié ou une infirmière praticienne qualifiée.

(Se reporter au paragraphe 59[3] de la Loi.)

Congé de deuil

Au décès d'un membre de la famille de l'employé, ce dernier a droit à un congé de deuil non payé d'au plus une semaine, si les funérailles du défunt ont lieu durant cette semaine.

(Se reporter au paragraphe 60[2] de la Loi.)

Si la famille d'un défunt qui était membre d'une Première nation désigne un employé comme la personne responsable de la préparation du potlatch à l'occasion des funérailles, cet employé a droit à un congé non payé d'au plus une semaine.

(Se reporter aux paragraphes 60[3] et [4] de la Loi.)

Congé de soignant

Un employé a droit à un congé non payé d'au plus 28 semaines pour prendre soin ou subvenir aux besoins d'un membre de la famille si :

- un médecin qualifié ou une infirmière praticienne qualifiée délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivant la date d'émission du certificat.

(Se reporter aux paragraphes 60.01[2] et [6] de la Loi.)

Le congé commence au premier jour de la semaine suivant l'émission du certificat et se termine soit le dernier jour de la semaine au cours de laquelle le membre de la famille décède soit le dernier jour de la 52^e semaine.

(Se reporter au paragraphe 60.01[3] de la Loi.)

L'employé doit prendre ces congés par périodes d'au moins une semaine.

(Se reporter au paragraphe 60.01[4] de la Loi.)

La durée maximale de l'ensemble des congés de soignant que peuvent prendre deux employés ou plus pour prendre soin ou subvenir aux besoins du même membre de la famille est de 28 semaines.

(Se reporter au paragraphe 60.01[5] de la Loi.)

Congé lié à la grave maladie d'un enfant

Un employé qui est membre de la famille d'un enfant gravement malade a droit à un congé non payé pour une période maximale de 37 semaines afin de prendre soin ou de subvenir aux besoins de cet enfant si :

- l'employé a travaillé pour l'employeur sans interruption pendant une période d'au moins six mois;
- l'employé transmet à l'employeur un certificat délivré par un médecin qualifié ou une infirmière praticienne qualifiée dans lequel il est déclaré que l'enfant est gravement malade et qu'il requiert la présence d'un ou de plusieurs membres de sa famille pour en prendre soin ou pour subvenir à ses besoins, et dans lequel il est précisé la période au cours de laquelle l'enfant requiert que l'on en prenne soin ou que l'on subviennne à ses besoins;
- l'employé qui désire se prévaloir d'un tel congé donne à son employeur un préavis écrit d'au moins deux semaines avant le début du congé, à moins que les circonstances n'indiquent qu'un préavis plus court s'impose.

(Se reporter aux paragraphes 60.02[2] et [7] de la Loi.)

L'employé doit prendre ces congés par périodes d'au moins une semaine.

(Se reporter au paragraphe 60.02[6] de la Loi.)

Le congé commence au premier jour de la semaine suivant l'émission du certificat et se termine soit le dernier jour de la semaine au cours de laquelle l'enfant décède soit le dernier jour de la 52^e semaine. Cette période peut être prolongée si l'employé prend soin d'au moins deux enfants gravement malades.

(Se reporter aux paragraphes 60.02[3] et [4] de la Loi.)

La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre deux employés ou plus pour prendre soin ou subvenir aux besoins du même enfant gravement malade représente 37 semaines au total.

(Se reporter au paragraphe 60.02[5] de la Loi.)

Congé lié à la grave maladie d'un adulte

Un employé qui est membre de la famille d'un adulte gravement malade a droit à un congé non payé pour une période maximale de 17 semaines si :

- l'employé a travaillé pour l'employeur sans interruption pendant une période d'au moins six mois;
- l'employé a besoin du congé pour prendre soin ou subvenir aux besoins de ce membre de la famille gravement malade;
- l'employé transmet à l'employeur un certificat délivré par un médecin qualifié ou une infirmière praticienne qualifiée dans lequel il est déclaré que le membre de la famille est gravement malade et qu'il requiert une assistance et dans lequel il est précisé la période au cours de laquelle le membre de la famille aura besoin de cette assistance;
- l'employé qui désire se prévaloir d'un tel congé donne à son employeur un préavis écrit d'au moins deux semaines avant le début du congé, à moins que les circonstances n'indiquent qu'un préavis plus court s'impose.

(Se reporter aux paragraphes 60.02.01[2], [3], [7] et [8] de la Loi.)

Le congé commence au premier jour de la semaine suivant l'émission du certificat et se termine soit le dernier jour de la semaine au cours de laquelle l'adulte gravement malade décède soit 52 semaines après l'émission du certificat. La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre deux employés ou plus pour prendre soin du même adulte gravement malade ne peut pas dépasser 17 semaines au total.

(Se reporter aux paragraphes 60.02[4] et [5] de la Loi.)

L'employé doit prendre ces congés par périodes d'au moins une semaine.

(Se reporter au paragraphe 60.02[6] de la Loi.)

Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant

Un employé a droit à un congé d'au plus 104 semaines :

- s'il a travaillé pour l'employeur sans interruption pendant une période d'au moins six mois;
- s'il est le parent d'un enfant décédé et s'il est probable que ce décès résulte de la perpétration d'un crime;
- si l'employé qui désire se prévaloir d'un tel congé donne à son employeur un préavis écrit d'au moins deux semaines avant le début du congé, à moins que les circonstances n'indiquent qu'un préavis plus court s'impose.

(Se reporter aux paragraphes 60.03[2] et [7] de la Loi.)

L'employé doit prendre ces congés par périodes d'au moins une semaine.

(Se reporter au paragraphe 60.03[6] de la Loi.)

La période au cours de laquelle l'employé peut prendre congé commence à la date du décès de son enfant et se termine 104 semaines après celle-ci. Si deux employés ou plus prennent ce congé, sa durée totale ne doit pas dépasser 104 semaines.

(Se reporter aux paragraphes 60.03[5] et [8] de la Loi.)

Un employé a droit à un congé d'au plus 52 semaines :

- s'il a travaillé pour l'employeur sans interruption pendant une période d'au moins six mois;
- s'il est le parent d'un enfant disparu et s'il est probable que son décès résulte de la perpétration d'un crime;
- si l'employé qui désire se prévaloir d'un tel congé donne à son employeur un préavis écrit d'au moins deux semaines avant le début du congé, à moins que les circonstances n'indiquent qu'un préavis plus court s'impose.

(Se reporter aux paragraphes 60.03[2] et [7] de la Loi.)

La période au cours de laquelle l'employé peut prendre congé commence à la date de la disparition de son enfant et se termine 52 semaines après celle-ci. Si deux employés ou plus prennent ce congé, sa durée totale ne doit pas dépasser 52 semaines.

(Se reporter aux paragraphes 60.03[5] et [8] de la Loi.)

Un employé accusé d'un crime lié au décès ou à la disparition de son enfant n'a pas droit à ce congé.

(Se reporter au paragraphe 60.03[4] de la Loi.)

Renseignements supplémentaires

La présente fiche d'information a été rédigée à titre d'information générale.

Veillez-vous reporter aux dispositions pertinentes de la Loi, consultable à l'adresse http://www.gov.yk.ca/legislation/acts/emst_c.pdf, ou communiquer avec un agent des normes d'emploi en composant le 667-5944 ou en écrivant à eso@yukon.ca.