

Congés

Province/ territoire	Congé pour blessure ou maladie de longue durée (par année)	Congé pour obligations familia- les (par année)	Congé de maladie (par année)	Congé pour urgence déclarée
Alberta	<p>16 semaines (non payées)</p> <p>Comprend un congé en raison d'une blessure, d'une maladie ou d'une quarantaine</p> <p>(Article 53.97 de l'Employment Standards Code)</p>	<p>5 jours (non payés)</p> <p>(Paragraphe 53.982(1) de l'Employment Standards Code)</p>	<p>Congé de maladie combiné au congé pour obligations familiales en vertu du paragraphe 53.982(1) de l'Employment Standards Code (total de 5 jours non payés)</p>	<p>Un nouveau congé de quarantaine pour la COVID-19 a été instauré par voie de règlement le 17 mars 2020. Un employé en quarantaine en raison de la COVID-19 a droit à un congé de maladie non payé de 14 jours. Aux fins de cette réglementation, une quarantaine inclut l'isolement et la quarantaine volontaires en raison de la COVID-19, comme peut le recommander le médecin hygiéniste en chef. Cette mesure s'applique à l'isolement volontaire si celui-ci découle de la recommandation du médecin hygiéniste en chef. Ce congé est distinct du droit au congé (non payé) de 16 semaines prévu à l'article 53.97. Le ministre peut prolonger ce congé de 14 jours pour la COVID-19 sous la recommandation du médecin hygiéniste en chef.</p>



Province/ territoire	Congé pour blessure ou maladie de longue durée (par année)	Congé pour obligations familia- les (par année)	Congé de maladie (par année)	Congé pour urgence déclarée
Colombie- Britannique	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.	5 jours (non payés) (Article 52 de l'Employment Standards Act)	Les employés ont désormais droit à 3 jours de congé (non payé) pour maladie ou blessure per- sonnelle (après 90 jours d'emploi consécutifs) (Article 49.1 de l'Employment Standards Act)	Note: Il existe un nouveau congé (non payé) lié à la COVID-19 en vertu de l'article 52.12 de la Employment Standards Act. Un employé a droit à ce congé s'il est absent du travail pour une raison liée à la COVID-19, telle qu'un ordre de mise en quarantaine ou d'auto-isolément. Ce congé dure aussi longtemps que les conditions d'éligibilité prescrites s'appliquent à l'employé. (Article 52.12 de l'Employment Standards Act)



Province/ territoire	Congé pour blessure ou maladie de longue durée (par année)	Congé pour obligations familia- les (par année)	Congé de maladie (par année)	Congé pour urgence déclarée
Manitoba	17 semaines (non payées) (Paragraphe 59.10(1) de l'Employ- ment Standards Code)	3 jours (non payés) (Paragraphe 59.3(1) de l'Employ- ment Standards Code)	Congé de maladie combiné au congé pour obligations familiales en vertu du paragraphe 59.3(1) de l'Employment Standards Code (total de 3 jours non payés)	Il existe un nouveau « congé pour urgence de santé publique » en vertu de l'article 59.12 du Code des normes d'emploi. Un employé a le droit de prendre ce congé avec protection de l'emploi (non payé) s'il est incapable d'effectuer son travail pour des raisons liées à une urgence de santé publique, y compris la pandémie de la COVID-19, comme l'obligation de se mettre en quarantaine ou de s'isoler. Le congé dure aussi longtemps que la condition d'admissibilité prescrite s'applique à l'employé. L'employé peut être tenu de fournir à l'em- ployeur des preuves raisonnables pour vérifier son droit au congé. Toutefois, l'employeur ne doit pas demander et l'employé n'est pas tenu de fournir un certificat médi- cal pour vérifier le droit à ce congé. Aucune durée minimale d'emploi n'est requise pour qu'un employé puisse bénéficier de ce congé. Le droit au congé pour urgence de santé publique commence le 1er mars 2020. (art. 59.12 du Code des normes d'emploi)



Province/ territoire	Congé pour blessure ou maladie de longue durée (par année)	Congé pour obligations familia- les (par année)	Congé de maladie (par année)	Congé pour urgence déclarée
Nouveau- Brunswick	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.	3 jours (non payés) (Paragraphe 44.022(1) de l'Em- ployment Standards Act)	5 jours non payés (Paragraphe 44.021(1) de l'Em- ployment Standards Act)	Il existe un nouveau « congé d'ur- gence » en vertu de l'article 44.028 de la Loi sur les normes d'emploi. Un employé a désormais le droit de prendre un congé avec protection de l'emploi pendant un état d'ur- gence déclaré, tel que prescrit par la Loi, ou dans des circonstances de menace pour la santé publique. À ce jour, il n'y a pas de précisions concernant les conditions d'ad- missibilité, la durée du congé ou la nécessité de fournir des docu- ments de vérification. En outre, rien n'indique si le congé est rémunéré ou non. Ces détails doivent encore être établis dans le cadre de la réglementation. (art. 44.028 de la Loi sur les normes d'emploi)



Province/territoire	Congé pour blessure ou maladie de longue durée (par année)	Congé pour obligations familiales (par année)	Congé de maladie (par année)	Congé pour urgence déclarée
Terre-Neuve-et-Labrador	Aucune norme minimale n'est prévue dans la législation.	7 jours (non payés) Le congé pour obligations familiales et le congé de maladie sont combinés. (article 43.11(1) de la Loi sur les normes du travail)	Le congé de maladie est combiné avec le congé pour obligations familiales - le total pour les deux est de 7 jours (non payés). (article 43.11(1) de la Loi sur les normes du travail)	Terre-Neuve-et-Labrador a ajouté un nouveau congé d'urgence pour maladie transmissible en vertu de l'article 43.39 de la Loi sur les normes du travail. Un employé a désormais droit à un congé sans solde lorsqu'il ne peut travailler pour une raison liée à une maladie transmissible désignée, comme un ordre d'isolement ou de mise en quarantaine. La COVID-19 est désignée par le règlement comme une maladie transmissible aux fins de ce congé. Un employeur peut exiger d'un employé qu'il fournisse des preuves raisonnables dans les circonstances pour prouver son droit au congé. Toutefois, un employeur ne peut pas exiger d'un employé qu'il fournisse un certificat médical. Le congé dure aussi longtemps que la condition d'éligibilité prescrite s'applique à l'employé et que la maladie transmissible reste désignée en vertu de la réglementation. Le droit à ce congé en ce qui concerne la COVID-19 est considéré comme ayant commencé le 14 mars 2020. (article 43.39 de la Loi sur les normes du travail et article 11.3 du Règlement sur les normes du travail)
Territoires du Nord-Ouest	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.	Au moins 5 jours (non payés) (Paragraphe 29(1) de l'Employment Standards Act).	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.



Province/ territoire	Congé pour blessure ou maladie de longue durée (par année)	Congé pour obligations familia- les (par année)	Congé de maladie (par année)	Congé pour urgence déclarée
Nouvelle- Écosse	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.	3 jours (non payés) (Article 60G du Labour Standards Code)	Congé de maladie combiné au congé pour obligations familia- les en vertu de l'article 60G du Labour Standards Code (total de 3 jours non payés)	Ce congé d'urgence s'applique dans les cas d'urgence, y compris les urgences sanitaires. Offre un congé tant que l'urgence se poursuit et empêche l'employé d'exercer ses fonctions (Paragraphe 60I(6) du Labour Standards Code)
Nunavut	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.



Province/ territoire	Congé pour blessure ou maladie de longue durée (par année)	Congé pour obligations familia- les (par année)	Congé de maladie (par année)	Congé pour urgence déclarée
Ontario	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.	3 jours (non payés) (Paragraphe 50.0.1(2) de la Loi sur les normes d'emploi)	3 jours (non payés) (Paragraphe 50(2) de la Loi sur les normes d'emploi)	Indéfini (non payé) Le 19 mars 2020, l'article 50.1 de la Loi sur les normes d'emploi intitulé « Congé spécial : Situation d'urgence déclarée » a été remplacé par le « Congé spécial : Situation d'urgence déclarée et situation d'urgence liée à une maladie infectieuse ». Cette mesure offre un congé à tout employé en quarantaine ou en isolement découlant d'informations ou de directives relatives à la maladie infectieuse désignée. La COVID-19 a été désignée comme une maladie infectieuse. Les informations et les directives peuvent provenir d'un représentant de la santé publique, d'un professionnel de la santé qualifié, de Télésanté Ontario, du gouvernement de l'Ontario, d'un conseil municipal ou d'un conseil de santé. Cette mesure s'applique aussi lorsqu'un employeur demande à un employé de ne pas rentrer au travail. Elle s'applique également aux employés qui doivent s'absenter du travail pour prendre soin d'un enfant ou de membres de la famille en raison de la fermeture des écoles ou des services de garde. Les employés pourraient devoir fournir une preuve de leur admissibilité qui est raisonnable dans les circonstances et à un moment qui est raisonnable dans les circonstances, mais ils ne peuvent pas être tenus de fournir un billet de médecin comme preuve. (Article 50.1 de la Loi sur les normes d'emploi)



Province/territoire	Congé pour blessure ou maladie de longue durée (par année)	Congé pour obligations familiales (par année)	Congé de maladie (par année)	Congé pour urgence déclarée
Île-du-Prince-Édouard	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.	3 jours (non payés) (Paragraphe 22.1(1) de l'Employment Standards Act).	3 jours (non payés) (Paragraphe 22.2(1) de l'Employment Standards Act) Remarque : Si un employé travaille pendant une période continue d'au moins 5 ans, il est admissible à un congé de maladie payé de 1 jour, en plus de 3 jours de congé non payés. (Paragraphe 22.2(4) de l'Employment Standards Act)	Aucune norme minimale énoncée dans la loi
Québec	26 semaines Remarque : Le congé comprend les absences en raison d'une maladie, d'un don d'organe ou de tissu, d'un accident, de violence conjugale, de violence sexuelle ou d'un acte criminel. (Article 79.1 de la Loi sur les normes du travail)	10 jours Les 2 premiers jours de congé pris chaque année seront payés conformément à la formule présentée à l'article 62 de la Loi sur les normes du travail, à condition que l'employé ait travaillé sans interruption pendant 3 mois. (Article 79.7 de la Loi sur les normes du travail)	26 semaines Remarque : Le congé comprend les absences en raison d'une maladie, d'un don d'organe ou de tissu, d'un accident, de violence conjugale, de violence sexuelle ou d'un acte criminel. (Article 79.1 de la Loi sur les normes du travail)	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.



Province/territoire	Congé pour blessure ou maladie de longue durée (par année)	Congé pour obligations familiales (par année)	Congé de maladie (par année)	Congé pour urgence déclarée
Saskatchewan	<p>Congé pour maladie personnelle ou obligation familiale (12 jours si non grave; 12 semaines si grave)</p> <p>(Article 2-40 de la Saskatchewan Employment Act)</p>	<p>Congé pour maladie personnelle ou obligation familiale (12 jours si non grave; 12 semaines si grave)</p> <p>(Article 2-40 de la Saskatchewan Employment Act)</p>	<p>Congé pour maladie personnelle ou obligation familiale (12 jours si non grave; 12 semaines si grave)</p> <p>(Article 2-40 de la Saskatchewan Employment Act)</p>	<p>Un nouveau congé d'urgence de santé publique a été adopté le 17 mars 2020. Il s'applique aux circonstances précises d'une pandémie mondiale qui affecte la province de la Saskatchewan.</p> <p>Pour tous les employés, si une urgence sanitaire est déclarée telle qu'elle est définie, la période d'admissibilité de 13 semaines pour avoir droit au congé de maladie en vertu de l'article 2-40 de la Saskatchewan Employment Act est éliminée, et l'obligation de fournir un billet du médecin que les employeurs peuvent imposer dans le cadre d'un congé de maladie familial ou personnel en vertu de l'article 2-40 est éliminée.</p> <p>Un employé a droit au nouveau congé si un médecin, son employeur, le gouvernement provincial ou le médecin hygiéniste en chef lui demande de s'isoler volontairement, ou si cet employé doit prendre soin d'un membre de la famille qui doit s'isoler volontairement sous la directive ou l'ordonnance du gouvernement de la Saskatchewan ou du médecin hygiéniste en chef.</p> <p>Le nouveau congé protège la rémunération et les avantages sociaux d'un employé si celui-ci doit travailler à son domicile et s'il respecte les directives ou les ordonnances d'isolement volontaire.</p> <p>Aucune autre obligation salariale n'est établie pour les employés qui ne travaillent pas à leur domicile ou qui ne peuvent pas le faire pendant leur isolement.</p>



Province/ territoire	Congé pour blessure ou maladie de longue durée (par année)	Congé pour obligations familia- les (par année)	Congé de maladie (par année)	Congé pour urgence déclarée
Yukon	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.	Aucune norme minimale énoncée dans la loi.	1 jour pour chaque mois d'emploi (moins le nombre de jours de congé de maladie déjà pris), pour un maximum de 12 jours (non payés) (Paragraphe 59(2) de l'Employment Standards Act)	Il existe un nouveau règlement sur les congés liés à la COVID-19, adopté par l'O.I.C. 2020/58, art. 2. En vertu de ce règlement, un employé a droit à un congé sans solde pour une période maximale de 14 jours s'il est soumis à une mesure de protection de la santé (telle qu'une ordonnance de quarantaine) ou pour s'occuper de son enfant ou d'une personne admissible soumise à une mesure de protection de la santé. Le congé doit être pris en une seule période continue. L'employé doit donner à son employeur un préavis aussi long que possible dans les circonstances. Un employé n'est pas tenu de fournir un certificat médical pour vérifier son droit à ce congé. Le règlement sur les congés liés à la COVID-19 sera abrogé 90 jours après le jour de son dépôt, soit le 26 mars 2020.
Fédéral	17 semaines (non payées) (Congé de maladie : Paragraphe 239(1) du Code canadien du travail) Il comprend désormais le droit à un congé médical en raison de la mise en quarantaine d'un employé.	5 jours de congé personnel offerts pour les responsabilités familiales et en cas de maladie ou de blessure personnelle (Comprend 3 jours payés si l'employé compte 3 mois d'emploi continu) (Article 206.6 du Code canadien du travail)	5 jours de congé personnel offerts pour les responsabilités familiales et en cas de maladie ou de blessure personnelle (Comprend 3 jours payés si l'employé compte 3 mois d'emploi continu) (Article 206.6 du Code canadien du travail)	Note: Il existe un nouveau congé temporaire lié à la COVID-19 en vertu du Code canadien du travail, en vigueur jusqu'au 30 septembre 2020. Le nouveau congé lié à la COVID-19 ne s'appliquera pas aux travailleurs qui sont mis à pied en raison de la COVID-19. Ce nouveau congé COVID-19 s'applique plutôt uniquement lorsque le travail est disponible mais que l'employé est incapable ou indisponible de travailler pour une raison liée à la COVID-19. Les employés devront informer leur employeur par écrit des raisons du congé et de sa durée prévue. L'employeur ne peut pas demander de certificat médical, mais il peut demander une déclaration écrite sur les raisons du congé.