



Other Employment Standards Leaves

1. Family Responsibility Leave

Family responsibility leave gives employees time off to deal with the health, care or education needs of a person in a close family relationship. Employers are required to give employees, upon request, leaves of absence without pay for up to three days per year.

2. Compassionate Care Leave

Compassionate care leave gives employees leaves of absence without pay for up to eight weeks to care for a person in a close family relationship who is critically ill and has a significant risk of dying.

How does an employee qualify for Compassionate Care Leave?

In order for an employee to qualify for compassionate care leave, the employee must have a written note from a certified medical practitioner stating that a person in a close family relationship has a serious medical condition that carries a significant risk of death within the next 26 weeks and requires care and support.

In addition to these requirements, other conditions apply:

- should the person in a close family relationship die, the compassionate care leave expires and bereavement leave may then be taken by the employee;
- the eight weeks of leave may be broken up over the 26-week period, and may only be taken in periods of at least a one-week duration;
- the eight weeks of leave may be shared by two or more employees, but the total leave period taken by the employees may not exceed eight weeks; and
- there is no length of service requirement for employees to access compassionate care leave.

Does an employee have other options for compensation while on Compassionate Care Leave?

The government of Canada offers a program under Employment Insurance that covers Compassionate Care Leave. To contact them you may refer to our website for a list of website addresses and telephone numbers under "other links".

Autres congés des normes d'emploi

1. Congé pour obligations familiales

Le congé pour obligations familiales permet aux employés de remplir ses obligations quant à la santé, au soin ou à l'éducation d'une personne avec laquelle il a des liens familiaux étroits. Les employeurs sont tenus de donner aux employés, sur demande, des congés autorisés sans paie jusqu'à trois jours par année.

2. Congé de soignant

Le congé de soignant permet aux employés un congé sans paie pour une période allant jusqu'à huit semaines afin de prendre soin d'une personne avec qui l'employé a des liens familiaux étroits et qui est gravement malade avec risque de décès.

Comment l'employé peut-il avoir droit au congé de soignant?

Pour avoir droit au congé de soignant, l'employé doit avoir une note écrite d'un médecin qualifié attestant qu'une personne avec qui l'employé a des liens familiaux étroits est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes a besoin des soins ou du soutien de l'employé.

En plus de ces exigences, d'autres conditions s'appliquent :

- si la personne avec qui l'employé a des liens familiaux étroits décède, le congé de soignant prend fin et un congé de décès peut être pris par l'employé;
- les huit semaines de congé peuvent être réparties sur une période de 26 semaines, et ne doivent être prises qu'en séquences d'au moins une semaine;
- les huit semaines de congé peuvent être partagées entre deux ou plusieurs employés, mais la période de congé prise par ceux-ci ne doit pas dépasser huit semaines; et
- aucune durée de service n'est requise pour les employés qui prennent un congé de soignant.

Les employés ont-ils d'autres possibilités de compensation lorsqu'ils sont en congé de soignant?

Le gouvernement du Canada offre un programme par l'entremise de l'assurance-emploi pour un congé de soignant. Pour communiqué avec eux, veuillez consulter notre site Web sous « autre liens » pour des numéros de téléphone et adresses de site Web.

6.2

3. Bereavement Leave

In the event of the death of a person in a close family relationship, an employer must give an employee a leave of absence without pay of up to five consecutive days. Bereavement leave is to begin no later than the day of the funeral.

4. Sick Leave

An employee who has worked for the same employer for more than 90 days must be given, upon request, leaves of absence without pay as sick leave of up to five days during a twelve month calendar period.

Does an employer have the right to request a physician's note from an employee on sick leave?

Where an employee, due to an illness or injury, requests a leave of absence of four or more consecutive calendar days, the employer can require the employee to provide the employer with a medical certificate certifying that the employee is incapable of working due to illness or injury.

5. Court Leave

Must an employer give a leave of absence where an employee is summoned to serve on a jury or to act as a witness?

Yes, where an employee is summoned or selected to serve on a jury or to act as a witness in a court proceeding, the employer must give the employee a leave of absence without pay for the period of time the employee is absent from work for this purpose.

6. Leave for Reservists' military service

Who is eligible?

Members in all classes ("A", "B", and "C") of the Canadian Forces reserve force are eligible for a leave of absence without pay in order to perform military service.

What kinds of military service are eligible?

- Deployment to a Canadian Forces operation either inside or outside Canada,
- Required pre-deployment or post-deployment activities, including training and travel time, within and outside of Canada,
- A period of treatment, recovery or rehabilitation for a physical and/or mental health problem resulting from these activities, and
- Annual training.

3. Congé de décès

En cas de décès d'une personne avec qui l'employé a des liens familiaux étroits, l'employeur doit accorder à ce dernier un congé non payé d'une durée pouvant aller jusqu'à cinq jours consécutifs. Ce congé doit débuter au plus tard le jour des funérailles.

4. Congé de maladie

L'employé qui a travaillé pour le même employeur pour plus de 90 jours a droit, s'il en fait la demande, à un congé de maladie non payé de cinq jours par période de douze mois civils.

L'employeur a-t-il le droit de demander un certificat du médecin lorsque l'employé est en congé de maladie?

En cas de maladie ou de blessure, si l'employé demande un congé de quatre jours civils ou plus, l'employeur peut exiger que l'employé lui fournisse un certificat médical attestant qu'il est incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure.

5. Congé pour fonctions judiciaires

L'employeur doit-il accorder un congé lorsque l'employé doit comparaître comme juré ou comme témoin?

Oui, lorsque l'employé a été convoqué ou choisi pour remplir les fonctions de juré ou assigné comme témoin devant le tribunal, l'employeur doit lui accorder un congé non payé pour la période de temps qu'il est absent du travail pour cette raison.

6. Congé de service militaire pour réservistes

Qui est admissible?

Les membres de toutes les classes (« A », « B » et « C ») de la réserve des Forces canadiennes sont admissibles à un congé sans solde afin d'effectuer leur service militaire.

Quels sont les types de service militaire admissibles?

- déploiement à une opération des Forces canadiennes, au Canada ou à l'étranger,
- activités qui précèdent ou suivent le déploiement, incluant le temps à l'instruction et le déplacement, au Canada ou à l'étranger,
- période de traitement, récupération ou de réhabilitation, suite à un problème de santé découlant de ces activités, et
- l'instruction annuelle.

6.3

How long can a leave of absence for military service be and what conditions apply?

An employer must grant a leave of:

- up to 30 continuous calendar days for the purpose of annual training; or
- up to 18 months for purposes other than annual training.

One of the following conditions will apply:

- In the case of a first leave, the employee must have been employed for at least 6 months; or
- In the case of a second or subsequent leave, at least 12 months have elapsed since the date the employee returned to work from his or her most recent leave.

What kind of notice must an employee give the employer of his intention to take a leave for military service?

An employee must give the employer at least 4 weeks notice in writing before the beginning of the leave.

The notice must include the start date of the leave and the anticipated date that the employee will return to work.

The employer may require the employee to provide a certificate from an official with the Reserves confirming that the employee is a reservist who is selected for service and, if possible, the expected start and end dates of the required service.

The 4-week notice requirement may be waived under urgent circumstance such as a military call to assist in a natural disaster. In this case, the employee is required to give the employer notice of an intention to take a leave as soon as possible under the circumstances.

Is it possible to extend a military leave that is in progress?

Yes. Circumstances beyond the employee's control may require an extension of a leave that is already in progress.

In this case:

- The employee must advise the employer in writing, giving at least 4 weeks notice before the changed date of return to work;
- If the employee does not do this, the employer may postpone the employee's return to work by up to 2 weeks beyond the date given by the employee. The employer may not require the employee to return to work earlier than the date given by the employee; and
- The employer is not required to provide an extension that would result in a total leave that is longer than 18 months.

Combien de temps peut durer un congé pour service militaire et les conditions à respecter?

Un employeur doit accorder un congé :

- d'au moins 30 jours civils consécutifs pour l'instruction annuelle, ou
- d'au moins 18 mois pour raison autre que de l'instruction annuelle.

Une des conditions suivantes s'appliquera :

- dans le cas d'un premier congé, l'employé devra avoir été employé depuis au moins six mois; ou
- dans le cas d'un deuxième ou d'un autre congé, l'employé sera retourné au travail pour une période d'au moins douze mois depuis son plus récent congé.

Quel avis l'employé doit-il fournir à son employeur pour l'informer de son intention de prendre un congé pour service militaire?

Un employé doit donner un avis écrit à son employeur au moins quatre semaines avant le début du congé.

L'avis doit indiquer la date de début du congé et la date prévue du retour au travail.

L'employeur peut exiger que l'employé lui fournisse une preuve émise par un représentant de la Réserve pour confirmer que l'employé est un réserviste choisit pour ce service et peut aussi demander que les dates de début et de fin du service requis soient spécifiées.

La période du préavis de quatre semaines peut être exemptée en cas d'urgence, telle une catastrophe naturelle où les militaires seraient appelés pour porter assistance. Dans ce cas, l'employé doit donner un avis d'intention à son employeur aussitôt que possible.

Est-ce qu'un congé pour service militaire en cours, peut être prolongé?

Oui. Des circonstances hors du contrôle de l'employé peuvent survenir et nécessiter un prolongement du congé déjà en cours.

Dans ce cas :

- l'employé doit aviser son employeur par écrit au moins quatre semaines avant la nouvelle date de retour au travail;
- si l'employé ne se conforme pas à cet avis, l'employeur peut retarder sa date de retour au travail de deux semaines de la date prévue par l'employé. L'employeur ne peut exiger le retour au travail de l'employé avant la date prévue par ce dernier; et
- l'employeur n'est pas tenu d'offrir un prolongement qui résulterait à un congé de plus de 18 mois.

6.4

Can the employer refuse to grant a leave or extend a leave?

An employer may apply to the Director of Employment Standards for an exemption under the *Employment Standards Act* if granting or extending the leave would:

- Adversely affect the health or safety of the workplace or public, or
- Cause the employer undue hardship.

7. General Information on Other Leaves

Can an employee be dismissed while on a leave of absence?

No, an employee may not be dismissed from his job while on a leave of absence for any reason arising from, or due to, the leave.

How does a leave of absence affect an employee's employment status?

An employee continues to accumulate seniority during a leave of absence therefore, the employee's employment status is not affected.

What happens when a leave of absence ends?

When an employee completes a leave of absence, the employee must be allowed to return to the job he held immediately before taking the leave or to a comparable job with no decrease in benefits or pay.

8. What defines a person in a close family relationship?

A close family relationship is defined as:

“the relationship between persons who are married to one another, between parents and their children, between siblings and between grandparents and their grandchildren, and includes a relationship between persons who, though not married to one another and whether or not a blood relationship exists, demonstrate an intention to extend to one another the mutual affection and support normally associated with those relationships first mentioned.”

Employers and employees may enter into an agreement for greater benefits than provided for in the *Employment Standards Act*. Such agreements shall be respected and enforced by the Employment Standards Branch.

This is a guide only. For interpretation and application purposes, please refer to the *Employment Standards Act*, its regulations and amendments.

Est-ce que l'employeur peut refuser d'accorder un congé ou un prolongement de congé?

Un employeur peut faire une demande d'exemption au Directeur des normes d'emploi afin d'obtenir une exemption sous la *Loi des normes d'emploi* si l'acceptation ou le prolongement du congé :

- affecte la santé ou la sécurité du lieu de travail ou du public, ou
- constitue une contrainte excessive pour l'employeur.

7. Renseignements générales sur les Autres congés

L'employé peut-il être congédié pendant un congé?

Non, l'employé ne peut pas être congédié de son poste pendant un congé pour toute raison découlant de ou causé par son absence.

Comment le congé peut-il affecter le statut de l'employé?

L'employé qui se voit attribuer un congé est réputé avoir été continuellement au service du même employeur durant son congé; par conséquent, le statut de l'employé n'est pas affecté.

Qu'arrive-t-il lorsqu'un congé prend fin?

Lorsque le congé d'un employé prend fin, ce dernier doit être permis de retourner au travail qu'il avait immédiatement avant son congé ou à un autre travail comparable sans perte de salaire ou d'avantages sociaux.

8. Qu'entend-on par personne ayant un lien familial étroit?

Des liens familiaux étroits sont définis de la façon suivante :

« 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. »

Les employeurs et les employés peuvent conclure une entente qui comprend plus d'avantages que ceux prévus dans la *Loi sur les normes d'emploi*. Les ententes stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectées.

Les présents renseignements ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la *Loi sur les normes d'emploi*, ses règlements d'application et leurs modifications.