

Les congés pour raisons familiales peuvent être pris pour toute une série de raisons, notamment pour soigner ou assister la famille lors de problèmes médicaux ou d'autres situations urgentes. Comme pour les autres types de congés, les conditions d'admission pour le congé pour raisons familiales varient d'une province à l'autre. Veuillez-vous référer au tableau qui suit cette section pour déterminer si vous êtes admissible. De manière générale, le congé autorisé répondra à une des situations suivantes :

1) Obligations familiales

Dans la plupart des provinces, le congé autorisé pour obligations familiales peut être pris suite au décès, à la maladie, à la blessure ou à toute autre urgence d'un membre de la famille, en ce compris :

- a. Le conjoint, le conjoint ou la conjointe de fait, ou le/la partenaire non-marié(e) ;
- b. Un parent, beau-parent par remariage, parent d'accueil, enfant, beau-fils ou belle-fille par remariage, enfant d'accueil, grands-parents, grands-parents par remariage, petit-enfant ou petit-enfant par remariage du membre d'équipe, de son conjoint ou de sa conjointe ;
- c. Le conjoint, la conjointe ou le conjoint/la conjointe de fait de l'enfant du membre d'équipe ;
- d. Un frère ou une sœur du membre d'équipe ;
- e. Une personne apparentée au membre d'équipe qui dépend de celui-ci pour les soins et l'assistance.

Ou une autre urgence.

Est qualifié « d'urgence » tout événement imprévu, ou hors du contrôle du membre d'équipe, et dont les conséquences pourraient potentiellement être graves si rien n'est fait.

Quelques exemples « d'urgences » :

- Un vol au domicile des parents du membre d'équipe
- Un rendez-vous avec un professeur d'un enfant du membre d'équipe pour discuter d'un souci
- L'enfant du membre d'équipe se retrouve sans garde au dernier moment

2) Soins palliatifs

Dans la plupart des provinces, les membres d'équipe ont droit à un congé pour soigner et assister un proche s'ils disposent d'un certificat médical attestant d'une maladie grave avec un risque élevé de décès endéans une période de 26 semaines.

Par soigner ou assister, on entend une aide psychologique ou émotionnelle, l'organisation de soins par des tiers, par soi-même ou y collaborer.

Les membres d'équipe ont droit à un congé autorisé si le malade est :

- a. Le conjoint ou la conjointe du membre d'équipe ;
- b. Le parent, le beau-parent par remariage ou le parent d'accueil du membre d'équipe, de son conjoint ou de sa conjointe ;
- c. Un enfant, un beau-fils ou une belle-fille par remariage du membre d'équipe, de son conjoint ou de sa conjointe ;
- d. Un frère ou une sœur (y compris par alliance et par le remariage) du membre d'équipe ;
- e. Un grands-parents ou un grands-parents par remariage du membre d'équipe, de son conjoint ou de sa conjointe ;
- f. Un petit-enfant ou un petit-enfant par remariage du membre d'équipe, de son conjoint ou de sa conjointe ;
- g. Un gendre ou une bru du membre d'équipe, de son conjoint ou de sa conjointe ;
- h. Un oncle ou une tante du membre d'équipe, de son conjoint ou de sa conjointe ;
- i. Un neveu ou une nièce du membre d'équipe, de son conjoint ou de sa conjointe ;
- j. Le conjoint ou la conjointe d'un petit-enfant, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu ou d'une nièce du membre d'équipe ; ou
- k. Une personne qui considère le membre d'équipe comme un membre de sa famille.

Les membres de la famille spécifiés ne doivent pas obligatoirement vivre dans la province où le membre d'équipe est employé pour que celui-ci puisse bénéficier d'un congé pour raison médicale.

Si le congé autorisé est partagé entre deux membres d'équipe ou plus, le congé pourra être partagé entre ceux-ci. Dans ce cas, la durée totale cumulée du congé autorisé pris par tous les membres d'équipe pour le même malade sera équivalente au congé accordé à un seul membre d'équipe prenant la totalité du congé.

3) Soignant membre de la famille

En fonction de la province, il existe un congé autorisé qui permet à un membre d'équipe de prendre un congé non rémunéré afin de soigner et assister certains membres de la famille atteints d'une maladie grave, mais ne comportant pas de risque élevé de décès endéans une période de 26 semaines.

La durée maximale de ce type de congé est de 8 semaines (27 semaines en Alberta, 28 semaines en Ontario). Ces 8 semaines peuvent être divisées en plusieurs périodes.

4) Soin à un enfant gravement malade (En Ontario il s'agit du congé pour un membre de famille gravement malade. Ce congé n'est pas limité au soin et à l'assistance d'un enfant gravement malade.)

Pour les provinces qui disposent d'un congé autorisé pour prendre soin d'un enfant gravement malade, ce congé consiste en une absence non rémunérée, mais avec protection de l'emploi. La durée et les conditions d'admission varient d'une province à

l'autre, mais, à titre d'exemple, le congé autorisé en Ontario est de 37 semaines à prendre sur une période de 52 semaines, tandis que l'Alberta autorise 36 semaines.

Lorsqu'il existe, ce congé peut être accordé pour prendre soin et assister un enfant gravement malade sur base d'un certificat médical établissant :

- a. Que l'enfant est gravement malade et qu'il a besoin de soins et d'assistance de la part d'un parent ou plus, et
- b. La période durant laquelle l'enfant a besoin de soins et d'assistance.

Le terme « enfant » reprend les enfants, les beaux-enfants par le remariage, les enfants accueillis ou dont le membre d'équipe à la garde et qui sont âgés de moins de 18 ans.

Le terme « gravement malade » signifie que la santé de l'enfant a significativement changé et que sa vie est en danger. Dans certaines provinces, les maladies chroniques sont reprises.

Pour démontrer l'admissibilité pour ce type de congé autorisé, un certificat médical reprenant toutes les informations requises par la province est exigé. Le membre d'équipe doit également fournir un plan écrit détaillant combien de temps il pense s'absenter.

En général, le certificat médical doit reprendre le nom de l'enfant, déclarer que l'enfant est gravement malade ou gravement blessé, déclarer que l'état de l'enfant nécessite soins et assistance de la part d'au moins un de ses parents et prévoir pendant combien de temps l'enfant aura besoin de soins et d'assistance. Veuillez noter qu'il n'y a généralement aucune obligation de mentionner la nature de la maladie ou de la blessure de l'enfant. Il faut simplement déclarer que celui-ci est gravement malade ou gravement blessé.

Si la période prévue par le certificat médical est inférieure au maximum établi par la province, le membre d'équipe a droit à un congé de cette durée. Si la période est plus longue que le maximum établi par la province, le membre d'équipe peut avoir droit à une prolongation ou congé « supplémentaire ». Veuillez-vous référer au tableau pour connaître les détails.

Le membre d'équipe doit fournir un certificat médical en sus de sa demande dès que possible. Le certificat médical ne doit pas être fourni avant le début du congé autorisé. Cependant, si le congé est justifié par une maladie, une blessure ou une urgence médicale, le membre d'équipe doit fournir un certificat médical au plus vite, celui-ci étant nécessaire à l'attribution d'un congé autorisé. Sans un congé autorisé, un membre d'équipe peut faire l'objet de sanction disciplinaire pour absence.

Un membre d'équipe ne peut être absent que s'il soigne ou assiste un enfant gravement malade. Si la durée est plus longue ou plus courte que prévu, le membre

d'équipe peut modifier la durée de son congé autorisé en fournissant un document médical dans les délais.

Les règles régissant la durée des congés pour soins à un enfant malade sont compliquées. Veuillez-vous référer au tableau de règles applicables dans votre province de résidence. Par exemple, il peut y avoir plus d'un enfant est gravement malade à la suite du même événement. Dans ce cas, le membre d'équipe pourrait n'avoir droit qu'à la durée de congé prévue pour un seul enfant malade. Si plus d'un parent est un membre d'équipe, la direction peut leur demander de diviser le congé autorisé afin que la durée de celui-ci ne dépasse pas le maximum provincial.

De plus, si l'enfant décède au cours de ce congé autorisé, l'employé n'a plus droit au congé autorisé pour raison familiale - soin à un enfant malade à partir de la fin de la semaine (définie comme le samedi) durant laquelle l'enfant est décédé. Si plus d'un enfant de l'employé est gravement malade à la suite du même événement, et que l'autre enfant ou les autres enfants sont toujours gravement malades, le congé continuera jusqu'au décès de l'enfant. À ce moment-là, les parents peuvent passer à un autre type de congé autorisé (référez-vous au tableau).

Le membre d'équipe ne perd pas son droit au congé autorisé si l'enfant en question atteint la majorité durant le congé.

Règles générales :

Admission

Les membres d'équipe peuvent bénéficier d'un congé pour raisons familiales s'ils répondent aux critères établis par la province dans laquelle ils résident. Dans certaines provinces, un minimum d'années de service ininterrompues est demandé.

Si le congé autorisé pour raisons familiales est basé sur une maladie, une blessure ou une urgence médicale, peu importe si la maladie, la blessure ou l'urgence médicale est le résultat d'un acte intentionnel, d'une négligence ou d'autres facteurs. Par exemple, si la blessure a lieu alors que le membre de la famille fait de la planche à roulettes, le membre d'équipe aura droit à un congé, bien que la blessure soit le fait d'une négligence.

Certificat médical

L'octroi d'un congé pour raisons familiales basé sur la santé d'une proche passe par la vérification de l'admission sous la forme d'un certificat médical. En Ontario, le certificat médical peut être établi par un médecin, un psychiatre ou une infirmière, mais différents types de praticiens peuvent être repris dans d'autres provinces. Le coût de ce certificat médical sera couvert par le membre d'équipe qui demande un congé.

Droits liés au service

Ces droits (ex. : ancienneté) peuvent être interrompus ou pas durant le congé. En fonction des provinces, les droits peuvent être interrompus dès le début du congé ou dès que celui-ci atteint une durée spécifique.

Alternatives

Plutôt qu'un congé, le membre d'équipe peut demander s'il est possible de réduire son temps de travail ou à être transféré à un autre poste afin d'assumer ses responsabilités. Cette alternative ne peut être mise en place qu'après un processus de consultation et un examen minutieux des exigences de Michaels.

Interactions entre congés

En fonction de la province de résidence du membre d'équipe, il peut exister plus d'un type de congé. L'admissibilité du membre d'équipe pour un congé peut varier avec le temps. Par exemple, un membre d'équipe peut être admissible pour un congé basé sur la grave maladie d'un proche et ensuite être dans les critères pour un congé basé sur la déclaration d'un professionnel de santé affirmant que le proche en question risque de mourir dans un délai de 26 semaines. Les différents types de congés présentent des durées et des critères d'admission différents. Un membre d'équipe peut prendre tous les congés autorisés auxquels il a droit et peut en prendre plusieurs sur base du même événement. Chaque congé est indépendant et le droit à chacun de ces congés est indépendant de tous les droits aux autres congés accordés au membre d'équipe.