Congé de maladie législatif

L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE

Déni de responsabilité

La mission et la vision de l'Institut national de la paie sont les suivantes :

Mission

Nous encadrons la profession en établissant LA norme d'excellence dans le domaine de la paie et en cultivant et en offrant une expertise essentielle à la santé de chaque entreprise, à l'économie et à l'élaboration des politiques publiques du Canada.

Vision

L'Institut national de la paie montre la voie à la profession de la paie en établissant LA norme d'excellence, en cultivant une expertise essentielle aux entreprises et en renforçant la communauté de la paie.

L'Institut a pour engagement de fournir aux professionnels de la paie des services de paie, les aidant à soutenir leurs employeurs dans l'assurance de la conformité aux dispositions législatives qui encadrent la paie.

Les Lignes directrices des meilleures pratiques de paie contiennent des renseignements d'ordre général sur certaines questions qui concernent la paie et sa conformité aux exigences législatives et/ou aux lois fiscales et du travail. Il ne s'agit pas d'un avis juridique et ne doit pas être considéré comme un substitut à l'examen de votre situation particulière par un conseiller juridique.

Tous les efforts ont été faits pour que le contenu du présent guide soit exact; toutefois, nous vous conseillons de demander l'avis d'un conseiller juridique qualifié au sujet de votre situation particulière. Les obligations légales varient selon les faits et les circonstances, ainsi que selon le territoire de compétence.

Toutes les références aux exigences législatives sont à jour au moment d'écrire ces lignes directrices; toutefois, en cas d'écart avec les présentes, les lois et règlements des gouvernements primeront.

Les présentes lignes directrices sont la propriété de l'Institut national de la paie. Elles ne peuvent être reproduites en tout ou en partie sans le consentement écrit explicite de l'Institut national de la paie. Les demandes de reproduction doivent être formulées par écrit et adressées aux :

Relations avec le public et les membres
Institut national de la paie
175, rue Bloor est, bureau 1500S
Toronto (Ontario) M4W 3R8

Téléphone : 416-487-3380, poste 111
Télécopieur : 416-487-3384

Table des matières

Déni de responsabilité ii
Introduction 1
Recherche de mots clés et hyperliens 2

Différence entre le congé de maladie payé et non payé 3

Fédéral 4
Jours de maladie payés (congé payé pour raisons médicales) 4
Calcul de la rémunération et autres considérations 6
Conventions collectives et contrats de travail 6
Contrat de travail offrant des avantages supérieurs (déjà conformes) 7
Convention offrant des avantages similaires moins favorables (qu'il faut rajuster) 7
Politique offrant des avantages non complémentaires (et non conformes) 8
Congé de maladie non rémunéré 8

Alberta 9
Congé non payé de maladie ou de blessure de longue durée 9

Colombie-britannique 11
Jours de congé de maladie payés et non payés 11
Calcul de la rémunération 12
Calcul des prestations de maladie 12
Absence non rémunérée pour maladie grave ou blessure grave 14

Manitoba 16
Congé non payé de maladie ou de blessure de longue durée en cas de blessure ou de maladie grave 16

Nouveau-brunswick 18
Congé de maladie non rémunéré 18
Congé non rémunéré pour maladie ou blessure de longue durée 18

Terre-neuve-et-labrador **19**
Congé de maladie sans solde. 19
Congé sans solde pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée ou pour don d'organe 19
Territoires du nord-ouest. **21**
Congé de maladie non payé. 21
Nouvelle-écosse **22**
Congé de maladie non payé. 22
Congé non payé pour maladie ou blessure grave 23
Ontario **24**
Congé en cas de maladie non payé 24
Contrats de travail et conventions collectives : 25
Congé de maladie de longue durée 27
Île-du-prince-édouard **28**
Congés de maladie non payés / payés. 28
Calcul de la rémunération et autres considérations 29
Québec. **31**
Congé payé (congé de maladie) 31
Jours partiels d'absence 31
Statut de proche aidant (aidant naturel). 31
Calcul de la rémunération. 32
Autres considérations 34
Congé de maladie sans rémunération 34
Saskatchewan **36**
Congé non payé en raison d'une maladie ou d'une blessure. 36
Yukon **37**
Congé de maladie non rémunéré 37
Remerciements **38**

Introduction

À titre d'organisme faisant autorité en matière de connaissances sur la paie au Canada, l'Institut national de la paie (INP) publie des Lignes directrices sur les meilleures pratiques de paie afin d'aider les professionnels de la paie à améliorer l'efficacité organisationnelle, la productivité des départements et à accroître la valeur que la paie apporte à l'entreprise.

Ces lignes directrices peuvent servir de référence à votre entreprise pour évaluer et perfectionner son approche organisationnelle à l'égard de sa gestion conforme de questions essentielles liées à la paie. Les professionnels de la paie et les entreprises peuvent tirer parti des lignes directrices de l'Institut pour concevoir et mettre en œuvre les meilleures pratiques de paie.

Ces lignes directrices sont créées et tenues à jour par des experts de la paie et fournissent des conseils pratiques sur la manière de respecter les obligations en matière de paie et de maintenir la conformité tout en naviguant dans une paie complexe.

Veuillez transmettre toute question ou commentaire concernant les lignes directrices de l'Institut à :

L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE

Ligne Info sur la Paie
Sans frais : 1-800-387-4693, poste 162
Téléphone : 416-487-3380, poste 162

Courriel : **Ligneinfo@paie.ca**

Mise à jour par l'Institut national de la paie : Août 2026

Recherche de mots clés et hyperliens

Les lecteurs qui consultent les lignes directrices de l'INP en ligne peuvent effectuer une recherche à partir des mots clés qui figurent dans le document. Par exemple, si vous essayez de trouver un mot ou une expression quelconque, tapez ce mot ou cette expression dans la fenêtre de recherche (que l'on peut activer en appuyant simultanément sur les touches « Ctrl » et « F »).

Les hyperliens fournis, actifs au moment de la publication, peuvent être utilisés pour accéder à des ressources externes, telles que des sites Web gouvernementaux, des guides et des formulaires. Pour faciliter la navigation, certains hyperliens renvoient à des points particuliers à l'intérieur du document.

Différence entre le congé de maladie payé et non payé

Selon la **Loi sur les normes d'emploi (LNE)** et la **Partie III** du **Code canadien du travail (CCT)**, la principale différence entre le congé payé et le congé non payé est que l'employeur doit continuer à payer le salaire de l'employé durant son absence.

La plupart des congés prévus par la LNE **ne sont pas payés**, mais ils offrent la **protection de l'emploi**. Cela signifie qu'à la fin du congé, l'employé est réintégré à son poste — ou à un poste comparable — avec la même ancienneté, le même salaire et les mêmes avantages dont il bénéficiait avant son congé. À moins d'avis contraire d'une loi particulière ou d'un contrat de travail, ces protections s'appliquent au congé de maladie et aux autres congés prévus par la LNE.

Dans certaines provinces, la LNE prévoit un nombre limité de j**ours de congé de maladie payés** et exige que l'employeur paie le salaire intégral, le salaire moyen ou une partie du salaire pour ces jours de maladie.

Si le **contrat de travail, la politique de l'entreprise ou la convention collective** offre un congé payé supérieur au congé minimum prévu par la LNE, il faut appliquer les dispositions les plus favorables. Dans la plupart des cas, le congé payé supérieur compte également dans le droit législatif, à moins d'avis contraire spécifique précisé dans la convention.

Fédéral

Jours de maladie payés (congé payé pour raisons médicales)

Admissibilité

Le congé payé pour raisons médicales prévu par le **Code canadien du travail (CCT)**, s'applique à **tous les employés**, y compris les employés à temps plein, les employés à temps partiel, les employés occasionnels, les employés saisonniers, les employés à contrat à durée indéterminée et les employés syndiqués assujettis à une convention collective.

Les congés protégés, tels que le congé de maternité, sont considérés comme faisant partie de l'emploi continu et, à ce titre, ne sont pas assujettis à une période d'attente supplémentaire. L'employé continue d'accumuler des jours de maladie à compter de la date précédant le début du congé. Un mois d'emploi continu correspond à un mois civil complet.

Raison du congé

Le Code établit le droit des employés au **congé payé pour raisons médicales**. L'employé peut prendre un congé payé pour raisons médicales jusqu'au maximum de **10 jours par an** pour :

- une maladie ou une blessure personnelle
- des rendez-vous médicaux pendant les heures de travail
- une mise en quarantaine
- un don d'organe ou de tissus par l'employé

Droit et accumulation

- L'employé a droit à **3 jours de congé payé pour raisons médicales** après avoir accompli une période d'admissibilité initiale de **30 jours** d'emploi continu.
- Après cette période, l'employé **acquiert un jour additionnel de congé payé pour raisons médicales** au début de chaque mois civil d'emploi continu jusqu'à ce qu'il ait atteint le **maximum de 10 jours par an**.
- L'employeur peut calculer le droit de l'employé en se basant sur **l'année civile** ou sur une **autre période de 12 mois** afin de calculer le droit aux vacances.

Règles de report

- Les jours de congé payé pour raisons médicales inutilisés au cours d'une année peuvent être **reportés** au début de la nouvelle année.
- Toutefois, le maximum annuel est de **10 jours**, ce qui signifie que les jours inutilisés de l'année précédente font diminuer le nombre de jours additionnels que l'employé peut acquérir l'année suivante.

Conditions d'utilisation

- L'employé ne peut pas prendre de congé payé pour raisons médicales si l'employeur n'a pas établi d'horaire de travail ou s'il n'est pas disponible pour travailler.
- Le congé peut être pris **en une fois** ou **en plusieurs fois** (l'employeur peut exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée).
- L'employé peut interrompre un autre congé avec protection de l'emploi pour prendre un congé payé, un congé non payé ou un congé pour accident ou maladie professionnelle. Quand le congé pour raisons médicales prend fin, le congé original reprend immédiatement.

Obligations de l'employeur

L'employeur a certaines responsabilités de gestion du congé payé pour raisons médicales :

- Si un congé payé pour raisons médicales est de 5 jours ou plus, l'employeur peut exiger un certificat délivré par un professionnel de la santé autorisé.
- L'employeur peut demander à l'employé de lui fournir un certificat médical dans les 15 jours suivant son retour au travail.

L'employeur doit consigner dans un dossier chaque période de congé pour raisons médicales, notamment :

- les dates de début et de fin du congé
- l'année de service au cours de laquelle le droit à ce congé est acquis
- le nombre de jours de congé reportés de l'année précédente
- une copie de toute demande écrite de certificat médical présentée par l'employeur
- une copie de tout certificat médical présenté par l'employé
- L'employeur doit payer les heures de travail normales de l'employé, même si son horaire de travail a été modifié.

Obligations de l'employé

L'employé qui prend un congé payé pour raisons médicales a lui aussi des responsabilités :

- L'employé doit donner un préavis écrit à son employeur, qui indique la date du début et la durée prévue du congé.
- Il doit fournir le préavis au moins 4 semaines avant la date du début du congé.
- Si l'employé ne peut pas donner un préavis de 4 semaines, il doit aviser son employeur dans les meilleurs délais.

Calcul de la rémunération et autres considérations

- Pour chaque jour de congé pour raisons médicales, l'employé est payé son taux de salaire habituel pour ses heures de travail habituelles.
- Si les heures de travail de l'employé diffèrent d'une journée à l'autre ou si sa rémunération est calculée autrement qu'en fonction du temps, il est payé son salaire quotidien moyen, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour les 20 jours qu'il a travaillés immédiatement avant le premier jour de son congé payé.

À toutes fins utiles, le congé payé pour raisons médicales est considéré comme un salaire qui :

- ☑ est assurable
- ☑ ouvre droit aux vacances
- ☑ est cotisable aux fins de l'indemnisation des travailleurs
- ☑ est pris en compte dans le calcul de l'indemnité de jour férié
- ☒ **n'est pas pris** en compte dans le calcul des heures supplémentaires

La convention collective de l'employé peut faire état d'une méthode de calcul différente qui doit se reporter expressément à un congé payé pour raisons médicales.

Conventions collectives et contrats de travail

La convention collective ou le contrat de travail de certains employés prévoit un congé payé pour raisons médicales de 10 jours ou plus. Dans ce cas, l'employé n'a pas droit à un congé payé pour raisons médicales supplémentaire en vertu du Code canadien du travail s'il peut prendre le congé prévu par la convention collective ou le contrat de travail pour l'une des raisons suivantes :

- une maladie ou une blessure
- un don d'organe ou de tissus
- des rendez-vous médicaux ou
- une mise en quarantaine

L'employé peut diviser le congé en une ou plusieurs périodes. L'employeur peut exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée. Les jours de congé payé pour raisons médicales que l'employé ne prend pas au cours d'une année donnée peuvent être reportés à l'année suivante jusqu'au maximum de 10 jours.

L'employé bénéficie des dispositions suivantes qui sont au moins aussi avantageuses pour lui que celles prévues par le Code :

- les conditions pour prendre le congé
- le montant de la rémunération pour le congé
- l'accumulation et le report du congé
- la constitution et le maintien de l'assurance
- la pension et les autres avantages pendant le congé et
- le droit d'être réintégré au même poste ou à un poste comparable après la fin du congé

Contrat de travail offrant des avantages supérieurs (déjà conformes)

L'entente conclue avec l'employé prévoit 15 jours de congé de maladie payés par an avec plein salaire. L'employé peut reporter tous les jours inutilisés. Le 1er janvier 2026, l'employé a 45 jours de maladie inutilisés. En 2026, l'employé acquiert également 10 jours de congé payé pour raisons médicales en vertu du Code. L'employé tombe malade et prend les 10 jours de congé pour raisons médicales.

- Comme l'employeur offre déjà **plus de jours que les 10 jours payés prévus par le Code**, l'employé n'obtient pas 10 jours de plus en vertu du Code. L'employeur est conforme puisque le contrat de travail offre déjà des avantages supérieurs.

Convention offrant des avantages similaires moins favorables (qu'il faut rajuster)

La convention collective de l'employé prévoit 10 jours de maladie par an, mais seulement 5 jours sont payés à 80 % et 5 jours sont sans solde.

- Cela ne répond pas aux exigences du Code (10 jours **payés à 100 %**). Aux fins de conformité, l'employeur doit payer les 5 premiers jours à **100 %** et payer les 5 autres jours non rémunérés. Après ce rajustement, l'employé bénéficie de 10 jours de congé payé pour raisons médicales, comme l'exige le Code.

Politique offrant des avantages non complémentaires (et non conformes)

L'employé a droit à 4 jours flottants par an (jours de congé supplémentaires payés) en plus du congé de maladie. L'employé a également acquis 10 jours de congé payé pour raisons médicales en vertu du Code. L'employé est malade pendant 3 jours et l'employeur lui dit de prendre des jours flottants.

- Cela est interdit. Les jours flottants sont des jours de congé payés, et non pas un congé de maladie. L'employé doit pouvoir prendre les 10 jours de congé payé pour raisons médicales prévus par le Code quand il est malade.

Secteur du débardage

Les employés du secteur du débardage qui travaillent au service de plusieurs employeurs (par exemple, les employés occasionnels affectés à la répartition quotidienne sur la côte Ouest et les employés occasionnels sur la côte Est) sont considérés comme ayant un travail continu aux fins d'admissibilité à un congé payé pour raisons médicales.

Exemption

Même si les étudiants stagiaires ont droit à un **congé non payé** pour raisons médicales, ils n'ont pas droit à un **congé payé** pour raisons médicales.

Référence : **Congé payé pour raisons médicales - IPG-118 - Canada.ca**

Congé de maladie non rémunéré

Droit

- L'employé a droit à un congé de maladie de 27 semaines en raison d'une maladie ou d'une blessure, d'un don d'organe ou de tissus, de rendez-vous médicaux ou d'une mise en quarantaine.
- À son retour au travail, si l'employé est dans l'incapacité d'accomplir les fonctions de son poste, l'employeur peut le réaffecter à un autre poste.

Alberta

Congé non payé de maladie ou de blessure de longue durée

Droit

- L'employé qui travaille depuis au moins 90 jours chez le même employeur a droit, chaque année civile, à un congé non payé d'un maximum de 16 semaines en cas de maladie ou de blessure de longue durée.
- À compter du 1er janvier 2026, les employés de l'Alberta auront droit à un congé de maladie ou d'accident de longue durée pouvant aller jusqu'à 27 semaines par année civile.
- Si un employé a commencé son congé avant le 1er janvier 2026, la durée du congé peut être ajustée. Si la nouvelle date de fin du congé dépasse la date indiquée sur le certificat médical fourni à l'employeur, un nouveau certificat médical doit être présenté
- L'employé qui travaille depuis moins de 90 jours chez le même employeur a quand même droit à un congé, mais l'employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé en vertu des normes d'emploi.

Obligations de l'employeur

- À son retour au travail, l'employeur doit réintégrer l'employé au même poste ou à un poste équivalent.
- La réintégration n'est pas nécessaire si :
  - l'employé n'a pas donné le préavis exigé ou si
  - l'employé ne s'est pas présenté au travail à la date prévue de retour au travail, sauf en cas de circonstances hors de son contrôle.
- Durant le congé, l'employeur n'est pas tenu de maintenir les avantages, sauf si le contrat de travail ou la convention collective le stipule.
- L'employé en congé est considéré comme ayant un emploi continu et ses années de service continuent de s'accumuler durant son congé.

Obligations de l'employé

- L'employé doit fournir un certificat médical :
  - avant le début du congé ou
  - dans les meilleurs délais raisonnables.
  - Le certificat doit indiquer la durée prévue du congé et peut être délivré par une infirmière praticienne ou un médecin.
- L'employé doit fournir un préavis écrit de la date prévue de son retour au travail dès que possible. Il doit aviser l'employeur de tout changement de date.
- Si aucune date de retour au travail n'est prévue, l'employé doit donner un préavis écrit d'au moins une semaine avant son retour au travail.
- Si l'employé ne compte pas revenir travailler à la fin du congé, il doit donner un préavis écrit de démission d'au moins 2 semaines.

Référence : Long-term illness and injury leave | Alberta.ca (en anglais)

Colombie-britannique

Jours de congé de maladie payés et non payés

Droit

- L'employé assujetti à la loi sur les normes d'emploi (LNE/ESA) a droit à :
  - 5 jours de congé de maladie payés par année civile
  - 3 jours de congé de maladie non payés par année civile
- Cette disposition s'applique à tous les employés visés par la LNE (y compris les employés à plein temps, les employés à temps partiel, les employés temporaires et les employés occasionnels) qui ont travaillé au moins 90 jours consécutifs chez leur employeur.
- Les exigences minimales s'appliquent même si une convention collective contient des dispositions équivalentes ou supérieures. Tous les différends en vertu d'une convention collective doivent être résolus par une procédure de règlement des griefs.

Règles de base

- Le congé de maladie doit être utilisé pour une maladie ou une blessure personnelle.
- Si le congé est demandé par l'employé, l'employé décide si le congé est payé ou non.
- Les heures de congé prises durant la journée comptent comme un congé d'une journée. Les jours partiels de maladie ne sont pas permis.
- L'employé qui a plusieurs emplois (par exemple, deux emplois à temps partiel) acquiert des jours de congé de maladie séparés à chaque emploi dès qu'il travaille depuis au moins 90 jours chez le même employeur.
- L'année d'emploi fait référence à une année civile (du 1er janvier au 31 décembre). Les jours de congé de maladie inutilisés ne sont pas reportés à l'année suivante et ne doivent pas être pris consécutivement.
- L'employé n'est pas tenu de payer les jours de congé de maladie inutilisés à la cessation d'emploi.

Obligations de l'employeur

Les employeurs ne peuvent pas exiger de certificat médical pour les deux premières absences de cinq jours ou moins au cours d'une année civile. Pour toute absence supplémentaire, l'employeur peut exiger une « preuve raisonnablement suffisante » de la maladie ou de la blessure, mais les politiques générales en matière de certificats médicaux ne sont pas autorisées.

- Ce qui est considéré comme « raisonnable » dépend des circonstances. Les employeurs devraient accorder aux employés un délai raisonnable pour fournir une preuve.
- Les certificats médicaux ne sont généralement pas nécessaires pour les maladies courantes de courte durée. Les reçus de pharmacie ou la confirmation verbale ou écrite d'un employé constituent des alternatives acceptables.

- Les employeurs ne peuvent demander des documents médicaux que lorsque cela est nécessaire pour évaluer l'aptitude à reprendre le travail ou pour déterminer les aménagements nécessaires.
- Ces règles ne s'appliquent pas aux congés de maternité, parentaux, pour soins compassionnels ou pour maladie grave.
- L'employeur doit maintenir un registre des absences.

Calcul de la rémunération

L'employé doit toucher un montant équivalent au moins au montant calculé en multipliant la période de congé par le salaire quotidien moyen.

Le salaire quotidien moyen est établi à l'aide de la formule suivante :

Montant payé ÷ nombre de jours travaillés

Le montant payé est le montant versé ou payable à l'employé pour le travail effectué ou le salaire gagné durant les 30 jours civils précédant le congé, y compris le salaire, la paie de vacances payée ou payable pour les jours de vacances pris durant cette période, les commissions, l'indemnité de jour férié et les prestations de maladie législatives, sans tenir compte des heures supplémentaires effectuées durant les 30 jours civils précédant le congé.

Calcul des prestations de maladie

Exemple 1

Un employé de l'industrie de la restauration a travaillé 20 jours sur 30 avant de prendre un congé de maladie. Il travaillait 4 heures par jour du mardi au jeudi pendant chaque semaine et 10 heures par jour le vendredi et le samedi. Son taux de paie normal est de 20 $ l'heure.

Il ne faut pas tenir compte des heures supplémentaires pour calculer le salaire quotidien moyen.

Il a travaillé un total de 12 heures de mardi à jeudi (4 heures x 3 jours) et un total de 16 heures le vendredi et le samedi (20 heures - 4 heures supplémentaires).

Description	Calcul	Résultat
Total des heures par semaine	28 heures par semaine x 4 semaines	112 heures
Total des heures de 20 jours	112 heures	112 heures
Paiement total	112 heures x 20 $ l'heure	2 240 $
Salaire quotidien	2 240 $ pour 20 jours	112 $

Dans cet exemple, un jour de maladie donne droit à un paiement de 112 $.

Exemple 2

Un employé occasionnel de longue date doit travailler 2 jours en mars. Il n'a ni travaillé ni rien gagné en janvier et en février. Le 1er mars, il a travaillé un quart de 8 heures. Le 2 mars, il s'est absenté pour cause de maladie et n'a pas travaillé le quart de 3 heures. Il doit être payé pour 8 heures de travail pour la journée du 2 mars (calcul du salaire quotidien moyen).

Il n'y a aucun calcul au prorata. Si l'employé occasionnel répond aux critères d'admissibilité, il a droit à un congé de maladie payé.

Exemple 3

Un employé travaille d'habitude 8 heures par jour du lundi au vendredi, soit 40 heures par semaine. Cette semaine, il doit aussi travailler samedi pendant 2 heures. Mais, l'employé est malade le samedi. Dans cet exemple, le salaire quotidien moyen équivaut à 8 heures au taux de paie normal, et non pas à 2 heures. Même si l'employé devait seulement travailler 2 heures le samedi, il a droit au salaire quotidien moyen.

Le nombre d'heures que l'employé doit travailler quand il a pris un jour de maladie ne change pas la rémunération due pour le jour de maladie payé qu'il a pris. L'employé touche un montant équivalant au salaire quotidien moyen.

Exemple 4

Durant les 30 derniers jours, un vendeur a travaillé 25 jours sur 30 avant de prendre un congé de maladie payé. Il travaillait 10 heures par jour et 6 jours par semaine. L'employé touche 6 000 $ par mois, plus des commissions. Durant les 30 derniers jours, l'employé a touché son salaire et une commission de 10 000 $. L'employé travaille d'habitude 60 heures par semaine, du lundi au samedi. Il est malade lundi.

Les calculs ci-dessous servent à calculer le salaire normal :

Description	Calcul	Résultat
Salaire mensuel	6 000,00 $ × 12 mois	72 000,00 $
Salaire hebdomadaire	72 000,00 $ ÷ 52 semaines	1 384,62 $
Taux horaire (basé sur 60 heures par semaine)	1 384,62 $ ÷ 60 heures	23,08 $
Salaire normal pour 25 jours	23,08 $ × 10 heures × 25 jours	5 770,00 $
Total du salaire et de la commission	5 770,00 $ + 10 000,00 $	15 770,00 $
Salaire quotidien moyen	15 770,00 $ ÷ 25 jours	630,80 $

Dans cet exemple, la rémunération d'un jour de maladie est de **630,80 $**.

- L'employé rémunéré à la commission qui travaille depuis 90 jours chez le même employeur a droit à des jours de maladie s'il est assujetti à la LNE.

Autres considérations

À toutes fins utiles, un congé de maladie payé est considéré comme un salaire qui :

- ☑ est assurable
- ☑ ouvre droit à des vacances
- ☑ est cotisable aux fins de l'indemnisation des travailleurs
- ☑ est inclus dans le calcul de l'indemnité de jour férié
- ☑ est inclus dans le calcul de l'impôt-santé des employeurs
- ☒ **n'est pas inclus** dans le calcul des heures supplémentaires

Absence non rémunérée pour maladie grave ou blessure grave

Droit

- Les employés ont droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 27 semaines sur une période de 52 semaines en cas de maladie grave ou d'accident grave.
- Aucune durée minimale d'emploi n'est spécifiée.

Règles de base

- Le congé doit être pris par tranches d'une semaine complète. Une semaine correspond à sept jours consécutifs commençant n'importe quel jour. Le congé peut débuter n'importe quel jour aux fins du calcul du nombre de jours de congé disponibles et pris. Le congé prend fin la veille du jour de la semaine où il a commencé, aux fins du calcul du nombre de jours de congé pris.
- Les semaines incomplètes comptent comme des semaines complètes.
- Un congé supplémentaire peut être accordé si un nouveau certificat médical est fourni, à condition que la durée totale du congé ne dépasse pas 27 semaines sur une période de 52 semaines.

Obligations de l'employeur

L'emploi est réputé se poursuivre pendant la durée du congé.

L'employeur doit offrir au salarié la possibilité de continuer à cotiser au régime d'avantages sociaux pendant son congé. Si le salarié choisit de ne pas poursuivre ses cotisations, l'employeur n'est pas tenu de maintenir la couverture, mais doit la rétablir sans période d'attente lorsque le salarié reprend le travail.

L'employé doit être réintégré dans le même poste ou dans un poste comparable à son retour.

L'employeur ne peut congédier un employé ni modifier ses conditions d'emploi sans le consentement écrit de celui-ci.

Obligations de l'employé

L'employé doit se procurer un certificat médical délivré par un médecin, une infirmière praticienne ou un professionnel de la santé désigné.

Ce certificat doit attester que :

- L'employé est inapte au travail pour des raisons médicales.
- La date à partir de laquelle l'employé est inapte au travail et la date prévue de son retour au travail.

L'employé n'est pas tenu de présenter le certificat médical avant le début du congé, mais doit le fournir dès que possible.

Exemption

Travailleur sur plateforme numérique

Référence (Anglais) : **Illness ou Injury Leave - Colombie-Britannique**,
Maladie ou blessure grave
Aucun certificat médical requis

Manitoba

Congé non payé de maladie ou de blessure de longue durée en cas de blessure ou de maladie grave

Droit

- Congé avec protection de l'emploi offert à l'employé qui travaille depuis au moins 90 jours et qui est incapable d'aller travailler pendant au moins deux semaines en raison d'une blessure ou d'une maladie grave.
- L'employé admissible a droit à **un congé de longue durée** d'au plus 27 semaines au cours d'une période de 52 semaines.
- Le congé doit être ininterrompu sauf si :
  - une entente différente a été conclue entre l'employeur et l'employé ou
  - la convention collective comporte une disposition contraire.
- L'employé déjà en congé ou qui avait donné un préavis à son employeur le 8 novembre 2024 a droit au congé intégral de 27 semaines à compter de cette date.

Obligations de l'employeur

- Quand un employé demande un congé, l'employeur doit confirmer si l'absence est un congé aux termes du *Code des normes d'emploi*.
- L'employeur ne peut pas décider quand l'employé peut prendre ce congé avec protection de l'emploi, mais il peut établir des modalités pour les autres types de congés.
- Un employeur ne peut exiger un certificat médical que dans les cas suivants :
  - l'absence se prolonge pendant plus d'une semaine ou
  - l'employé s'est absenté du travail en raison d'une blessure ou d'une maladie pendant plus de 10 jours ouvrants prévus au cours de cette année civile.
- Un employeur qui exige un certificat médical doit permettre à l'employé de se le procurer auprès d'un professionnel de la santé qui lui a prodigué des soins relativement à la maladie ou à la blessure ayant causé son absence.
- Les professionnels de la santé comprennent :
  - Un médecin ou un adjoint médical ou clinique inscrit en vertu de la Loi sur les professions de la santé réglementées
  - Une infirmière autorisée, une infirmière praticienne ou une infirmière psychiatrique autorisée inscrite en vertu de la Loi sur les professions de la santé réglementées

  - Une infirmière auxiliaire autorisée inscrite en vertu de la Loi sur les infirmières auxiliaires autorisées
  - Un psychologue inscrit en vertu de la Loi sur l'inscription des psychologues
  - Une sage-femme inscrite en vertu de la Loi sur les sages-femmes
  - Un professionnel de la santé habilité en vertu des lois de la province où il exerce, si les soins ont été prodigués à l'extérieur du Manitoba
- L'employeur n'est pas tenu de maintenir les avantages durant le congé.
- Mais, à son retour au travail, l'employé a droit aux mêmes avantages et à la même pension dont il bénéficiait avant son congé.
- L'employeur peut exiger un certificat médical qui confirme que l'employé est apte à retourner au travail.
- L'employeur doit préserver la confidentialité de tous les renseignements liés au congé.
- Il peut les divulguer seulement si :
  - la loi l'exige ou si
  - le gestionnaire ou le superviseur de l'entreprise en a besoin dans l'exercice de ses fonctions ou si
  - l'employé a donné son consentement écrit à l'employeur.
- L'employeur doit réintégrer l'employé au même poste ou à un poste similaire avec un salaire et des avantages identiques.
- Les années de service incluent la durée du congé de l'employé.
- L'employeur ne peut ni mettre à pied ni mettre fin à l'emploi de l'employé qui a demandé un congé.
- En cas de mise à pied ou de congédiement, l'employeur doit prouver que le congé n'a influencé aucunement sa décision.

Obligations de l'employé

- Un employé qui souhaite obtenir un remboursement doit fournir à son employeur la preuve de son admissibilité à ce remboursement dans les 30 jours suivant l'obtention du certificat médical.
- Si l'employé n'est pas remboursé dans les 6 mois suivant la date limite de remboursement, il peut déposer une plainte en vertu de l'article 92.
- L'employé doit remettre un préavis raisonnable à l'employeur dans les meilleurs délais.
- L'employé doit fournir assez de renseignements qui prouvent que l'absence répond aux exigences de ce congé.
- L'employé peut mettre fin à son congé avant la 27e semaine en donnant à l'employeur un préavis écrit au moins 2 semaines avant la date à laquelle il a l'intention de retourner au travail.
- L'employé et l'employeur peuvent également convenir d'une date différente pour retourner au travail.

Référence : Congé de longue durée en cas de blessure ou de maladie grave - Manitoba

Nouveau-brunswick

Congé de maladie non rémunéré

Droit

Après avoir travaillé 90 jours chez le même employeur, l'employé a droit à 5 jours de congé de maladie non rémunérés au cours d'une période de 12 mois.

Obligations de l'employeur

- Quand un/e employé/e prend un congé de 4 jours civils consécutifs ou plus, l'employeur peut demander un certificat délivré par un médecin praticien, un infirmier praticien ou une sage-femme attestant qu'il/elle est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure.
- L'employeur peut exiger un certificat émis par un médecin, une infirmière ou un infirmier praticien, ou une sage-femme.

Obligations de l'employé

- L'employé doit informer l'employeur de la durée du congé.
- L'employeur doit réintégrer l'employé à la fin du congé dans le même poste qu'avant le congé ou dans un poste équivalent, sans réduction de salaire ni perte des avantages acquis jusqu'au début du congé.
- L'employé doit aviser l'employeur, sans délai, de la date de début prévue du congé et de la durée prévue du congé.
- Si l'employé prend le congé en plusieurs périodes, il doit aviser l'employeur pour chaque période de congé qu'il prend, selon les exigences.

Congé non rémunéré pour maladie ou blessure de longue durée

- Après 90 jours d'emploi continu auprès du même employeur, les employés atteints d'une maladie ou d'une blessure de longue durée ont droit à 27 semaines de congé non rémunéré au cours d'une période de 52 semaines.
- Une « semaine » correspond à la période comprise entre minuit le samedi et minuit le samedi suivant.
- Le congé ne peut être pris que par périodes d'au moins une semaine.
- Le congé débute le premier jour de la semaine au cours de laquelle l'employé est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure.

Référence : **Congé de maladie non rémunéré – Nouveau-Brunswick**

Terre-neuve-et-labrador

Congé de maladie sans solde

Droit

- Tout employé qui a travaillé pendant une période continue de 30 jours consécutifs pour le même employeur a droit à 7 jours de congé de maladie sans solde.
- Les jours de maladie inutilisés expirent à la fin de l'année.
- La Loi sur les normes du travail n'oblige pas un employé à fournir un certificat médical à son employeur pour un congé de maladie; toutefois, cette loi n'empêche pas un employeur d'exiger un certificat médical de la part de l'employé.

Congé sans solde pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée ou pour don d'organe

Droit

- L'employé qui travaille depuis au moins 30 jours consécutifs pour le même employeur a droit à un congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée ou pour don d'organe.
- L'employé admissible peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 27 semaines sur une période de 52 semaines pour se remettre.
- Si la maladie de longue durée ou la blessure de longue durée est attribuable à un acte criminel, l'employé a droit à 104 semaines de congé sur une période de 104 semaines.
  - Le droit à un congé de longue durée ne s'applique pas si négligence grave de l'employé a contribué à la maladie ou à la blessure.
- Le congé peut être pris :
  - pendant 27 semaines consécutives ou
  - par périodes d'au moins 2 semaines pour un total de 27 semaines
- Si l'employé revient travailler au milieu de la semaine, la semaine entière est prise en compte dans le droit au congé.
- L'employé de retour au travail depuis au moins 6 mois après son dernier congé peut avoir droit à un autre congé sans solde.

Obligations de l'employeur

- L'employeur doit réintégrer l'employé au même poste ou à un poste équivalent avec les mêmes avantages et le même salaire à son retour au travail.
- Les années de service doivent inclure la durée du congé.
- L'employeur n'est pas tenu de maintenir les avantages durant le congé.
- À son retour au travail, l'employé a droit aux mêmes avantages et à la même pension dont il bénéficiait avant son congé.
- La durée du congé n'est pas prise en compte en ce qui a trait :
  - au préavis de cessation d'emploi
  - au droit aux vacances
  - aux autres avantages prévus par la loi, sauf si l'employeur et l'employé ont conclu une entente à ce sujet.
- L'employeur ne peut ni congédier ni mettre à pied un employé qui demande ou prend ce congé

Obligations de l'employé

- L'employé doit fournir un certificat délivré par un médecin ou une infirmière praticienne, qui indique :
  - la période de rétablissement nécessaire
  - la date du début du congé
  - la date prévue de retour au travail
- L'employé doit donner un préavis écrit d'au moins 2 semaines avant le début du congé, à moins qu'il n'y ait une raison valable pour laquelle ce préavis ne peut être donné.
- Le préavis doit indiquer la durée du congé que l'employé souhaite prendre.
- Toute modification de la durée prévue du congé doit être signalée par écrit à l'employeur au moins 2 semaines avant le changement, à moins qu'il n'y ait une raison valable pour laquelle ce préavis ne peut être donné.

Référence : Congés – Terre-Neuve-et-Labrador

Territoires du nord-ouest

Congé de maladie non payé

Droit

Après 30 jours d'emploi auprès du même employeur, l'employé a droit à 5 jours de congé de maladie non payés au cours d'une période de 12 mois.

Obligations de l'employeur

- Si la durée du congé de maladie dépasse 3 trois jours consécutifs, l'employé doit remettre un certificat médical à l'employeur qui en demande un.

Obligations de l'employé

- L'employé doit présenter une demande de congé de maladie dès que possible et informer l'employeur de la durée du congé qu'il souhaite prendre.

Référence : **Loi sur les normes d'emploi des Territoires du Nord-Ouest**

Nouvelle-écosse

Congé de maladie non payé

Droit

- L'employé a droit jusqu'à :
  - 5 jours de congé de maladie non payé par an pour une maladie ou une blessure subie par l'employé.
  - 3 jours de congé non payé par an pour prendre soin d'un parent, d'un enfant ou d'un membre de la famille qui est malade.
- Ces trois jours peuvent aussi être utilisés pour des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ou tout autre rendez-vous de même nature aussi bien pour l'employé que pour un membre de sa famille.

Obligations de l'employeur

En vertu de la loi sur les certificats médicaux pour les absences des employés, **Medical Certificates for Employee Absence Act**, administrée par la Division des normes du travail :

- l'employeur ne peut pas exiger d'attestation médicale, sauf dans les cas suivants :
  - L'employé a été absent pendant plus de 5 jours de travail consécutifs en raison d'une maladie ou d'une blessure.
  - L'employé a déjà eu au moins deux absences non consécutives de 5 jours ou moins en raison d'une maladie ou d'une blessure au cours des 12 mois précédents.
- L'employeur est tenu d'accepter les certificats médicaux de divers professionnels de la santé autorisés, et non pas seulement des médecins.

Exemple

L'employé a été absent pendant 6 jours de travail consécutifs **(première absence)** pour cause de maladie. L'employé s'**absente plus tard** pendant 3 jours consécutifs **(deuxième absence)**. L'employé s'absente également pendant 4 jours consécutifs **(troisième absence)** pendant une période de 12 mois.

L'employeur peut seulement exiger une attestation médicale pour la première absence, et non pas pour la deuxième ou la troisième absence parce que ces deux absences ne dépassent pas 5 jours consécutifs.

Congé non payé pour maladie ou blessure grave

Droit

- L'employé qui travaille depuis au moins 3 mois chez le même employeurreçoit un diagnostic de maladie ou subit une blessure grave a droit à un congé maximum non payé de 27 semaines.
- Le congé peut commencer à partir de la date où :
  - l'employé a reçu le diagnostic ou
  - le congé a débuté, si le congé a débuté avant le diagnostic.
- Le congé peut être divisé en plusieurs périodes, maist :
  - chaque période doit être d'une durée d'au moins une semaine.
  - Ce congé ne doit pas dépasser 27 semaines au cours de toute période de 52 semaines.
- Si le congé est divisé en 4 périodes non consécutives ou plus, l'employé n'est pas admissible à un autre congé pour maladie ou blessure grave pendant 6 mois à partir de la dernière journée du congé le plus récent, sauf si l'employé et l'employeur s'entendent autrement.

Obligations de l'employeur

- L'employeur peut demander à l'employé de fournir un **formulaire créé par la *Division des normes du travail*** pour confirmer l'admissibilité de l'employé au congé pour maladie ou blessure grave.
- Ce formulaire facultatif est à l'entière discrétion de l'employeur.

Obligations de l'employé

- L'employé doit informer l'employeur par écrit le plus tôt possible de son intention de prendre ce congé.
- Lorsque le congé doit commencer avant que l'employé n'ait pu donner un préavis par écrit, ce dernier doit informer l'employeur verbalement et lui remettre un préavis écrit dans les meilleurs délais raisonnables.

Référence : Congés autorisés – Nouvelle-Écosse

Ontario

Congé en cas de maladie non payé

Droit

- Les employés ont droit **jusqu'à 3 jours de congé non payé chaque année civile** après avoir travaillé pour le même employeur au moins **deux semaines consécutives**.
- Le congé de maladie peut être pris seulement pour l'une des raisons suivantes :
  - Maladie personnelle
  - Blessure personnelle
  - Urgence médicale
- Les interventions chirurgicales visant à traiter ou à prévenir un problème de santé (y compris les interventions chirurgicales prévues ou non urgentes) sont considérées comme étant liées à une maladie ou une blessure de l'employé qui peut prendre un congé de maladie.
- La chirurgie esthétique non nécessaire sur le plan médical **n'est pas** admissible.
- Les rendez-vous médicaux qui sont pris régulièrement pour une maladie, une blessure ou une urgence médicale sont couverts à titre de congé de maladie.
- Si un employé démissionne ou est congédié et qu'il est réembauché durant la même année civile par le même employeur, il a droit à nouveau à 3 jours de congé de maladie après avoir retravaillé pendant 2 semaines consécutives, même s'il a déjà pris 3 jours de congé non payé.

Obligations de l'employeur

- La *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) n'exige pas que les jours de maladie soient pris consécutivement.
- Le droit à 3 jours de congé n'est pas établi à partir d'un calcul au prorata. Tous les employés admissibles (à plein temps, à temps partiel ou embauchés au milieu d'une année civile) ont droit à 3 jours de congé chaque année civile.
- L'employeur peut compter une demi-journée d'absence comme une journée complète de congé de maladie à son entière discrétion. Les décisions peuvent varier selon les circonstances.
- En vertu de la LNE, les employeurs ne peuvent exiger de leurs employés qu'ils fournissent un certificat médical pour prendre un congé de maladie. Cependant, il peut y avoir des situations qui ne relèvent pas du congé de maladie où l'employeur peut avoir besoin de documents médicaux pour accommoder un employé ou satisfaire aux exigences de retour au travail. La LNE n'interdit pas à un employeur d'exiger un certificat médical à ces fins.

Exemple :

- Derek travaille une demi-journée, puis rentre chez lui parce qu'il est malade. L'employeur peut compter son absence comme une journée complète de congé de maladie. Derek sera rémunéré pour les heures qu'il a travaillées et ses heures seront incluses dans le calcul des heures supplémentaires.

Contrats de travail et conventions collectives :

Si un contrat ou une convention collective prévoit un congé de maladie comparable, ces jours sont considérés comme des jours d'un congé de maladie selon la LNE, qu'ils soient payés ou non.

Exemple :

- Maria a droit à 3 jours flottants payés en vertu de son contrat de travail. Quand elle s'absente pendant 3 jours parce qu'elle est malade, ces jours flottants sont réputés être des jours de maladie en vertu de la LNE. Maria n'aura plus de jour de congé de maladie selon la LNE durant l'année civile en question.
- **Il n'est pas permis de reporter les jours de maladie inutilisés** à l'année civile suivante.
- L'employeur peut exiger une **preuve raisonnable** que l'employé a droit à un congé de maladie, mais il ne peut pas se renseigner sur le problème de santé sous-jacent.

Parmi les exemples de preuve raisonnable, citons :

- la durée prévue du congé
- la date à laquelle un professionnel de la santé a vu l'employé
- la confirmation que l'employé a été examiné en personne
- les documents justifiant le congé, par exemple des reçus de pharmacie ou un bracelet d'hôpital

Parmi les considérations d'absence raisonnable, citons :

- **la durée de l'absence** (par exemple, exiger un certificat médical pour une absence d'un jour parce que l'employé a un rhume peut être déraisonnable)
- **les tendances en matière d'absence** (par exemple, les absences régulières un certain jour ou durant une saison particulière peuvent justifier un certificat médical)
- **les circonstances de l'employé** (par exemple, exiger qu'un travailleur qui touche le salaire minimum paie le coût d'un certificat médical après une courte absence peut être déraisonnable)

Obligations de l'employé

- L'employé doit aviser l'employeur **à l'avanc**e qu'il doit prendre un congé de maladie. S'il ne peut pas donner de préavis à l'avance, il doit donner un préavis **dans les meilleurs délais après le début du congé**.
- L'omission de donner un préavis n'affecte nullement le droit de l'employé à un congé de maladie.
- Le préavis peut être donné **verbalement ou par écrit** — la LNE n'exige aucune méthode particulière.
- L'employé peut prendre un congé de maladie seulement **si son état de santé le justifie**. Une fois le problème de santé réglé (par exemple, après un rendez-vous), il doit retourner au travail dans la mesure du possible.

Exemple :

- Sara travaille de 9 h à 17 h. Elle a un rendez-vous médical de 10 à 11 h.
  - Sara peut demander un jour de maladie pour son absence.
  - Toutefois, elle doit revenir travailler après son rendez-vous.
  - L'employeur ne peut pas l'empêcher de retourner au travail.

Exemptions

Étudiant en formation et professions où le droit à un congé constituerait une mauvaise conduite professionnelle.

Congé de maladie de longue durée

Depuis le 19 juin 2025, l'employé qui travaille pour son employeur depuis au moins 13 semaines consécutives a droit à un congé non rémunéré d'une durée maximale de 27 semaines sur une période de 52 semaines en raison d'une maladie grave qui peut être chronique.

L'employé a droit à un congé de longue durée ou à un nouveau congé :

- s'il a un nouveau certificat médical justifiant une nouvelle période de congé
- si le total de tous les congés ne dépasse pas 27 semaines
- si le congé suivant prend fin au cours de la période de 52 semaines

L'employé qui peut toujours souffrir d'une maladie grave après 52 semaines a droit à un autre congé de 27 semaines.

Obligations de l'employé

- L'employé doit aviser l'employeur par écrit qu'il souhaite prendre un congé de maladie dès que possible.
- Un certificat délivré par un médecin, une infirmière autorisée ou un psychologue doit confirmer son état de santé et la durée du congé.
- Si la durée du congé indiquée sur le certificat est de moins de 27 semaines, l'employé a droit seulement à la durée du congé indiquée dans le certificat.

Référence : Congés - Ontario

Île-du-prince-édouard

Congés de maladie non payés / payés

Droit

- Les employés qui comptent 30 jours d'emploi continu chez le même employeur ont droit à un maximum de 4 jours de congé de maladie non rémunéré par année.
- À compter du 30 juin 2026, les employés qui y ont droit bénéficieront d'un maximum de quatre jours de congé de maladie non rémunéré.
- L'employé a droit à des congés de maladie payés selon la durée d'emploi continu :
  - 1 jour de congé de maladie payé après 12 mois d'emploi continu
  - 2 jours de congé de maladie payés après 24 mois d'emploi continu
  - 3 jours de congé de maladie payés après 36 mois d'emploi continu
- Lorsque l'employé a droit à un congé de maladie payé, il peut l'utiliser en premier, c'est-à-dire avant le congé de maladie non payé.
- Le droit à un congé de maladie payé est réinitialisé tous les 12 mois et cette période peut être basée sur l'année civile ou sur une autre période de 12 mois choisie par l'employeur.
- L'employé ne peut pas reporter les jours de congé de maladie payés inutilisés à la période de 12 mois suivante.

Obligations de l'employeur

- L'employeur doit consigner le nombre de jours de congés de maladie payés auxquels un employé a droit à sa fiche de paie.
- L'employeur doit informer l'employé de la période de réinitialisation des congés de maladie payés.
- L'employeur doit tenir un registre indiquant la période pendant laquelle l'employé a été en congé ainsi que le motif de ce congé.
- Un employeur ne peut exiger un certificat médical qu'après que l'employé a été absent pendant cinq jours consécutifs ou plus. Le certificat médical peut être délivré par un professionnel de la santé agréé, à condition que celui-ci puisse établir un diagnostic, que l'employé soit son patient et que la maladie ou la blessure relève de son domaine de compétence.
- Ces règles s'appliquent désormais également aux employés syndiqués.
- Le congé de maladie payé ne peut ni servir de congé annuel payé ni remplacer le congé annuel.

Obligations de l'employé

- L'employé qui souhaite prendre un congé doit aviser l'employeur de la durée prévue du congé.

Calcul de la rémunération et autres considérations

- Les employeurs doivent verser à l'employé une rémunération équivalente à :
  - Pour les employés rémunérés à l'heure, le taux horaire régulier est multiplié par le nombre d'heures qu'ils auraient travaillées;
  - Les employés salariés doivent être rémunérés pour une journée de travail;
  - Les employés rémunérés à la pièce ont droit à un congé payé calculé en fonction de leur salaire moyen. Le montant à verser pour le jour de congé est calculé en divisant la rémunération totale de l'employé, y compris l'indemnité de vacances, gagnée au cours des 30 jours civils précédant immédiatement le jour de congé, par le nombre de jours travaillés au cours de cette même période de 30 jours.
- Indemnité de congé payé = Rémunération totale (y compris l'indemnité de vacances) des 30 jours civils précédents ÷ Nombre de jours travaillés au cours de ces 30 jours

Exemple

Rémunération totale (y compris l'indemnité de vacances) au cours des 30 jours précédents : 2 400 $

Jours travaillés au cours des 30 jours précédents : 20

Indemnité de congé payé = 2 400 $ ÷ 20 = 120 $

L'employé recevrait 120 $ pour ce jour de congé payé

- Par congé de maladie payé, on entend le salaire qui :
  - ☑ est assurable
  - ☑ ouvre droit aux vacances
  - ☑ est cotisable
  - ☑ est inclus dans le calcul de l'indemnité de jour férié
  - ☒ **n'est pas inclus** dans le calcul des heures supplémentaires

Référence : **Congé de maladie - Gouvernement de l'Île du-Prince-Édouard**

Congé médical

Droit au congé

Les employés qui sont au service du même employeur depuis au moins 90 jours consécutifs ont droit à un maximum de 27 semaines consécutives de congé médical non rémunéré par année pour :

- Le traitement ou la convalescence à la suite d'une maladie ou d'une blessure
- Le don d'organes ou de tissus
- Les soins liés à la transition de genre
- Toute autre intervention médicale, tout autre traitement ou toute autre convalescence approuvés qui rendent la personne incapable de travailler pendant une période prolongée

Québec

Congé payé (congé de maladie)

Droit

Si le travailleur est au service (sans interruption) de son employeur depuis au moins **trois mois**, il a droit à **deux jours de congé payés par année** pour l'un des motifs suivants :

- Maladie ou blessure personnelle non liée au travail
- Obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe
- Obligations familiales à titre de **proche aidant (aidant naturel)** auprès d'un membre de la famille ou d'une autre personne si l'état de santé le justifie
- Don d'organes ou de tissus
- Violence conjugale, violence à caractère sexuel ou un acte criminel

Avis important :

- Les deux jours **ne peuvent pas être reportés** d'une année à l'autre.
- Le droit à ces deux jours **ne peut pas être remplacé par une indemnité.**
- Si l'employé utilise les deux jours pour cause de maladie, ces deux jours ne peuvent pas être invoqués séparément pour des obligations familiales (c'est-à-dire que les deux jours représentent un **droit global**, et non pas deux jours de congé pour chaque raison).

Jours partiels d'absence

- Si l'employé s'absente seulement une partie de la journée pour maladie ou pour un autre motif lié à sa santé, l'absence peut être inscrite à titre de **jour partiel payé** (si l'employeur y consent).
- Dans ce cas, le jour d'absence peut être fractionné et la rémunération est calculée en fonction du **nombre d'heures d'absence**.

Statut de proche aidant (aidant naturel)

- Afin d'être reconnu officiellement comme un **proche aidant ou un aidant naturel**, l'employé doit en faire la demande sur le réseau du ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Il faut obtenir un certificat délivré par un professionnel de la santé ou des services sociaux afin de valider le statut de proche aidant.

Calcul de la rémunération

La rémunération des jours d'absence est calculée de la même manière que l'indemnité de jour férié, soit 1/20e du salaire gagné pendant les quatre semaines complètes précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires des employés à plein temps ou à temps partiel et des employés rémunérés à la commission.

Pour les **travailleurs rémunérés à la commission**, l'indemnité équivaut à 1/60e du salaire gagné durant les 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

Exemple

L'employé travaille à plein temps 8 heures par jour et 5 jours par semaine. Il touche 30 $ l'heure et gagne 1 200 $ par semaine.

Calcul de l'indemnité :

Description	Calcul	Résultat
Total des heures par semaine	8 heures x 5 jours	40 heures
Salaire hebdomadaire	40 heures x 30 $ l'heure	1 200 $
Salaire total de 4 semaines	1 200 $ x 4	4 800 $
Indemnité de maladie	4 800 $ / 20	240 $

L'employé touchera une indemnité de **240,00 $**.

Exemple

Nathalie travaille 8 heures par jour et gagne 22 $ l'heure. Durant les 4 semaines complètes précédant le congé, son horaire de travail a changé comme suit :

- Semaine 1 : 5 jours
- Semaine 2 : 5 jours
- Semaine 3 : 2 jours
- Semaine 4 : 4 jours

Comme la paie de Nathalie varie d'une semaine à l'autre, la rémunération du jour de congé (indemnité) est calculée sur le total du salaire des 4 semaines, divisé par 20.

Semaine	Jours travaillés	Calcul du salaire hebdomadaire	Total
Semaine 1	5	5 jours × 8 heures × 22 $ l'heure	880 $
Semaine 2	5	5 jours × 8 heures × 22 $ l'heure	880 $
Semaine 3	2	2 jours × 8 heures × 22 $ l'heure	352 $
Semaine 4	4	4 jours × 8 heures × 22 $ l'heure	704 $

- Total du salaire pendant 4 semaines : 880 $ + 880 $ + 352 $ + 704 $ = **2 816 $**
- Paiement de l'indemnité de maladie : 2 816,00 $ ÷ 20 = **140,80 $**

Nathalie qui a un horaire de travail irrégulier touchera une indemnité de **140,80 $**.

Exemple

Anthony travaille une semaine normale de 40 heures, soit 8 heures par jour. Il gagne 32 $ l'heure. Il s'est absenté du travail pendant 3 jours parce qu'il était malade. Comme c'est la première absence pour maladie d'Anthony, il a droit à deux jours de maladie payés.

Calcul de l'indemnité

- Salaire gagné durant les 4 semaines précédant son absence :
  - 40 heures par semaine × 4 semaines × 32 $ l'heure = **5 120 $**
- Amount paid per day of absence :
  - Montant payé pour chaque jour d'absence : 5 120 $ ÷ 20 = **256 $**
- Total paid for two days of absence :
  - 256 $ × 2 = **512 $**

Exemple

L'employé travaille normalement 35 heures par semaine et touche 19,00 $ l'heure. Il reçoit aussi une commission sur les ventes qu'il réalise. L'employé s'absente pendant 4 jours parce qu'il est malade. Durant les 12 semaines complètes précédant son absence, l'employé a touché une commission de 2 200,00 $.

Calcul de l'indemnité

- Taux horaire pendant 12 semaines : 35 heures par semaine × 12 semaines × 19,00 $ l'heure = 7 **980,00 $**
- Commissions reçues : **2 200,00 $**
- Total du salaire : 7 980,00 $ + 2 200,00 $ = **10 180,00 $**
- Montant payé pour chaque jour d'absence : 10 180,00 $ ÷ 60 = **169,67 $**
- Montant payé pour les deux jours d'absence : 169,67 $ × 2 = **339,33 $**

L'employeur paiera donc **339,33 $** à l'employé pour les deux jours de maladie payés, comme le stipule la formule de calcul applicable aux employés rémunérés à la commission.

Autres considérations

À toutes fins utiles, le congé de maladie payé est considéré un salaire qui :

- ☑ est assurable
- ☑ ouvre droit aux vacances
- ☑ est cotisable
- ☑ est inclus dans le calcul de l'indemnité de jour férié
- ☒ **est exclus** du calcul des heures supplémentaires

Référence : Congés - Québec

Congé de maladie sans rémunération

Droit

- L'employé a droit à un congé sans salaire de 26 semaines au cours d'une période de 12 mois quand il s'agit :
  - d'une blessure ou d'une maladie non lié au travail
  - d'un don d'organe ou de tissus
  - d'une victime de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel
- Les deux premiers jours de ce congé sont payés si l'employé n'a pas utilisé son droit à ces deux jours d'absence payés durant l'année.

- L'employé blessé victime d'un acte criminel, y compris les blessures subies durant une arrestation légale ou une tentative de prévention d'un acte criminel, a droit à un congé sans salaire de 104 semaines qui commence à la date de l'infraction.
- Ce congé ne s'applique pas si l'employé a participé à l'infraction ou y a contribué par suite de négligence grave.

Obligations de l'employeur

- Maintenir la participation de l'employé au programme d'avantages sociaux et au régime de retraite durant son congé, sous réserve du paiement des primes et des dispositions des régimes.
- Réintégrer l'employé à son ancien poste avec le même salaire et les mêmes avantages comme s'il avait continué à travailler.
- En cas de mise à pied qui affecte des employés similaires, l'employé qui est en congé garde le même droit de retour au travail.
- Peut demander des documents officiels afin de valider la raison du congé selon la durée ou la fréquence, tout en respectant le droit à la vie privée et la confidentialité des renseignements relatifs à l'employé.
- Depuis le 1er janvier 2025, il est interdit d'exiger un certificat médical pour une absence de 3 jours ou moins en vertu du projet de loi 68.

Obligations de l'employé

- Il doit aviser l'employeur dès que possible de la date et de la raison du congé.

Exemptions pour les étudiants et les stagiaires

- Peut s'absenter jusqu'à 10 jours pour des raisons médicales, familiales ou parentales.
- Le congé peut être pris sous forme de journées entières ou partielles si l'employeur y consent.
- L'employé doit aviser l'employeur dès que possible et minimiser la durée de l'absence.
- L'employeur peut demander de la documentation selon la durée du congé.

Référence : Congés - Québec

Calcul de l'indemnité du congé de maladie ou du congé pour les obligations parentales ou familiales

Saskatchewan

Congé non payé en raison d'une maladie ou d'une blessure

Droit

- L'employé qui travaille depuis plus de 13 semaines consécutives chez le même employeur a droit à congé non payé causé par une maladie ou une blessure.
- Les absences causées par une maladie ou une blessure bénigne donnent droit à 12 jours de congé chaque année civile.
- Les absences causées par une maladie ou une blessure grave donnent droit à 12 semaines sur une période de 52 semaines.
  - **Remarque importante :** à compter du 1er janvier 2026, le congé est prolongé de 12 à 27 semaines
- Si une urgence de santé publique est la raison de l'absence de l'employé, ce dernier n'est pas tenu d'avoir travaillé 13 semaines consécutives ni de présenter un certificat médical pour avoir droit au congé.
- L'employeur et l'employé peuvent décider d'un commun accord que l'employé peut utiliser des jours de vacances et sa paie de vacances en tant que congé de maladie. Il faut identifier clairement les jours de vacances utilisés comme congé de maladie dans le dossier de paie de l'employé ainsi que sur les fiches de présence (même en l'absence d'une disposition législative à cet effet).

Obligations de l'employeur

- L'employeur peut demander un certificat médical afin de valider l'absence.
- Il est interdit à l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé ou de lui imposer des mesures disciplinaires parce qu'il a pris un congé en raison d'une maladie ou d'une blessure.
- **Remarque importante :** à compter du 1er janvier 2026, les employeurs ne seront plus autorisés à demander un certificat médical, sauf si l'employé est absent pendant plus de cinq jours ouvrables consécutifs ou s'il a été absent pendant deux jours ou plus non consécutifs au cours d'une période de 12 mois

Référence : **Maladie, blessure et mesures d'adaptation en milieu de travail - Saskatchewan**

Yukon

Congé de maladie non rémunéré

Droit

- Les employés accumulent un jour de congé de maladie non rémunéré pour chaque mois travaillé.
- Ce droit est réduit en fonction des jours de congé de maladie déjà utilisés.
- Le nombre maximal de jours pouvant être accumulés à tout moment est de 12.

Obligations de l'employeur

- Un employeur peut exiger un certificat délivré par un médecin ou une infirmière praticienne qualifié(e) à l'appui de la demande de congé de l'employé.
- Un employeur ne peut congédier ou mettre à pied un employé uniquement en raison d'une absence pour cause de maladie ou de blessure, à condition que cette absence ne dépasse pas le nombre de jours de congé de maladie auxquels l'employé a droit.

Références :

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Remerciements

L'INP tient à remercier les spécialistes en la matière suivants pour leur participation au groupe de travail et leur apport à ces lignes directrices :

- Karima Balfoul, LAP
- Kristen Barry, PCP
- Aditya Chauhan, LAP
- Janet Grossett, LAP, CGA
- Klea Jokic, LAP
- Amina Souab, PCP
- Nathalie Syratt, LAP
- Julie Trieu, LAP, LRHA

L'Institut national de la paie
1500S - 175, rue Bloor Est, Toronto (Ontario) M4W 3R8
4164873380 | 18003874693