



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 vingt-huit (28) 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 vingt-huit (28) 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 semaines de congé peuvent être réparties sur une période de vingt-huit (28) semaines, et ne doivent être prises qu'en séquences d'au moins une semaine;
- les semaines de congé peuvent être partagées entre deux ou plusieurs employés, mais la période de congé prise par ceux-ci ne doit pas dépasser vingt-huit (28) 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.

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 débiter 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 à l'intention des membres de la Réserve

Qui est admissible?

Un employé membre de la Réserve sous les Forces canadienne qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins trois mois et qui est sélectionné pour le service a droit à un congé non rémunéré afin d'y prendre part, et son employeur est tenu de le lui accorder.

Quels types de période de services sont admissibles?

- a) de déploiement au Canada ou à l'étranger dans le cadre d'une opération menée par les Forces canadiennes ou de participation, au Canada ou à l'étranger, à des activités préalables ou postérieures à celui-ci qu'exigent les Forces canadiennes en lien avec cette opération
- b) de déploiement dans le cadre d'une crise nationale
- c) d'instruction lorsqu'un membre de la Réserve est astreint à celle-ci en application de l'alinéa 33(2)a) de la *Loi sur la défense nationale* (Canada)
- d) d'activités de développement des compétences militaires
- e) vouée au déplacement depuis ou vers le lieu de résidence d'un membre de la Réserve en lien avec une activité visée à l'alinéa a), b), c) ou d)
- f) de repos en lien avec une activité visée à l'alinéa a), b), c) ou d)

g) vouée au traitement, à la convalescence ou à la réadaptation en lien avec un problème de santé physique ou mentale qui découle de la participation à l'une quelconque des activités visées à l'alinéa a), b), c) ou d)

Combien de temps peut durer un congé pour une période de services?

Tout employé membre de la Réserve peut prendre jusqu'à vingt-quatre mois de congé à l'intérieur de toute période de soixante mois. Ceci ne s'applique pas à un congé pris en raison d'une crise nationale.

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

L'employé devra donner une notification écrite à son employeur quatre semaines au moins avant la date prévue du début du congé ou s'il reçoit avis de sa sélection pour le service moins de quatre semaines avant la date du début de celle-ci, dès que les circonstances le permettent après réception de l'avis.

Que devras contenir cet avis?

L'avis comprend la date prévue du début du congé de l'employé et la date prévue de son retour au travail.

L'employeur peut exiger que l'employé lui fournisse un certificat d'un dirigeant de la Réserve indiquant que l'employé est membre de la Réserve et qu'il a été sélectionné pour le service et, dans la mesure du possible, les dates prévues pour le début et la fin de la période de service.

Si des circonstances indépendantes de sa volonté l'obligent à modifier les dates indiquées dans l'avis, l'employé doit en aviser l'employeur.

Est-ce qu'un congé peut être prolongé et si oui, qu'est-ce qui est requis?

Oui, si des circonstances indépendantes de sa volonté l'obligent à modifier les dates indiquées dans l'avis, l'employé doit en donner avis écrit à l'employeur quatre semaines au moins avant la date modifiée de son retour au travail ou s'il reçoit un avis l'obligeant à modifier la date prévue de son retour au travail moins de quatre semaines avant cette date, dès que possible après la réception de l'avis.

L'employeur n'est pas tenu de prolonger la durée du congé de l'employé au-delà d'une durée totale de plus de vingt-quatre mois à compter de la date du début du congé.

Si l'employé donne un avis de modification de la date prévue de son retour au travail qui n'est pas conforme au temps précisé, l'employeur peut reporter la date de retour au travail jusqu'à quatre semaines après la date à laquelle l'employé lui donne cet avis. Toutefois, l'employeur ne peut reporter la date de retour au travail de l'employé si le report devait faire en sorte que la date de retour au travail tombe

plus tôt que la date modifiée de son retour au travail.

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

L'employeur peut demander au Directeur de l'exempter de l'application en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, si l'attribution du congé ou sa prolongation :

- a) aurait un effet néfaste sur la santé ou la sécurité du milieu de travail ou du public
- b) lui causerait un préjudice indu

Toute personne touchée par une décision que rend le Directeur relativement à une demande d'exemption peut, dans les quatorze jours qui suivent la notification de la décision, lui demander par écrit de déferer l'affaire à la Commission. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette demande, le Directeur la défère à la Commission.

L'employé est-il protégé en tant que membre de la Réserve?

L'employeur ne peut licencier, suspendre ni mettre à pied un employé ni encore refuser d'employer une personne pour l'unique raison qu'il ou elle est membre de la Réserve.

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

Lorsque l'employé se présente au travail à l'expiration du congé accordé, l'employeur doit lui permettre de reprendre son travail dans le poste qu'il occupait tout juste avant de prendre son congé ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération ni perte des avantages accumulés jusqu'au début de son congé.

7. Congé de décès ou de disparition (enfant)

Admissibilité :

- Un employé qui est le parent d'un enfant de moins de 18 ans qui est décédé à la suite d'un crime probable a droit à un congé non rémunéré d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines.
- Un employé qui est le parent d'un enfant disparu à la suite d'un crime probable a droit à un congé non rémunéré d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines.
- Un employé qui est accusé du crime n'a pas droit au congé.
- Si les deux parents sont des employés du même employeur, ils ont tous deux droit au congé.
- Les employés peuvent terminer le congé plus tôt en donnant à l'employeur un préavis écrit avant de retourner au travail.

Durée du congé :

- La période pendant laquelle l'employé peut prendre le congé débute le jour où le décès ou la disparition se produit et se termine trente-sept (37) semaines après cette date.
- Si l'enfant est trouvé vivant durant la période de congé, le congé de l'employé prend fin quatorze (14) jours après que l'enfant est retrouvé.
- Si l'enfant est retrouvé mort, ou décède à la suite des circonstances d'une disparition, l'employé a le droit de prendre jusqu'à trente-sept (37) semaines de congé non rémunéré à compter de la date à laquelle l'enfant est retrouvé mort.
- Lorsqu'il n'est plus probable que la mort ou la disparition de l'enfant est le résultat d'un crime, le congé se termine quatorze (14) jours après cette date, sauf si l'employeur et l'employé conviennent d'un retour au travail anticipé.

Exigences de préavis :

- Les employés doivent donner un préavis par écrit à leurs employeurs de leur intention de prendre un congé dès que possible.
- Si possible, les renseignements devant être fournis à l'employeur comprennent la date de début du congé et la durée prévue du congé.
- L'employeur peut exiger de l'employé de fournir une preuve jugée raisonnable dans les circonstances pour justifier son droit de prendre congé.
- Si des circonstances indépendantes de la volonté de l'employé nécessitent de modifier la durée du congé, l'employé doit aviser l'employeur du changement. Le congé total ne peut dépasser trente-sept (37) semaines.
- L'employé doit fournir à l'employeur dès que possible un préavis par écrit que les circonstances ont changé.

8. Congé de grave maladie chez un enfant

Les employeurs sont tenus de fournir un congé non rémunéré d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines pour permettre aux parents ou autres membres de sa famille de fournir des soins et du soutien à un enfant gravement malade qui est âgé de moins de 18 ans.

Admissibilité :

- Un employé qui est un parent ou un autre membre de la famille d'un enfant gravement malade âgé de moins de 18 ans a droit au congé.
- Si les deux parents ou d'autres membres de la famille sont des employés du même employeur, le congé peut être pris en entier par un des employés ou être partagé par les employés. L'ensemble des congés qui peuvent être pris par les deux employés ne doit pas dépasser trente-sept (37) semaines.

Exigences de préavis :

- Les employés doivent donner un préavis par écrit à leurs employeurs de leur intention de prendre un congé dès que possible.
- Si possible, les renseignements devant être fournis à l'employeur comprennent la date de début du congé, la durée prévue du congé et un certificat médical.
- Si des circonstances indépendantes de la volonté de l'employé nécessitent de modifier la durée du congé, l'employé doit aviser l'employeur du changement.
- Le congé prend fin le dernier jour de la semaine dans laquelle soit l'enfant décède, ou à l'expiration des trente-sept (37) semaines.

9. Congé de grave maladie chez un adulte (16 mars, 2018)

Les employeurs sont tenus de fournir un congé non rémunéré d'une durée maximale de seize (16) semaines pour permettre aux parents ou autres membres de sa famille de fournir des soins et du soutien à un adulte gravement malade qui est âgé d'au moins 18 ans.

Admissibilité :

- Un employé qui est un parent ou un autre membre de la famille d'un adulte gravement malade âgé d'au moins 18 ans a droit au congé.
- Si les deux parents ou d'autres membres de la famille sont des employés du même employeur, le congé peut être pris en entier par un des employés ou être partagé par les employés. L'ensemble des congés qui peuvent être pris par les deux employés ne doit pas dépasser seize (16) semaines.
- **Exigences de préavis :**
- Les employés doivent donner un préavis par écrit à leurs employeurs de leur intention de prendre un congé dès que possible.
- Si possible, les renseignements devant être fournis à l'employeur comprennent la date de début du congé, la durée prévue du congé et un certificat médical.
- Si des circonstances indépendantes de la volonté de l'employé nécessitent de modifier la durée du congé, l'employé doit aviser l'employeur du changement.
- Le congé prend fin le dernier jour de la semaine dans laquelle soit l'adulte décède, ou à l'expiration des seize (16) semaines.

10. Congé en cas de violence familiale, congé de violence entre partenaires intimes ou congé de violence sexuelle (1^{er} sept, 2018)

L'employeur est tenu d'accorder à l'employé le congé à chaque année civile, ne pouvant excéder le total des congés suivants:

- c) un congé maximal de dix jours, qu'il peut prendre de façon intermittente ou continue;
- d) un congé maximal de seize semaines, qu'il peut prendre de façon continue.

Les cinq premiers jours de ce congé sont rémunérés, le reste des jours de congé sont non rémunérés.

Le taux de rémunération que l'employeur paye à l'employé est égal à celui qui lui aurait été payé s'il avait travaillé ses heures normales durant la période visée.

Si le salaire de l'employé varie quotidiennement, le taux de rémunération que l'employeur lui paye ne peut être inférieur à son salaire quotidien moyen pour les jours que l'employé a travaillé durant la période de trente jours civils précédant immédiatement le congé, à l'exclusion de ses heures de surtemps.

Admissibilité :

- L'employé qui fait la demande du congé, doit être à l'emploi de son employeur depuis plus de quatre-vingt-dix jours.
- L'employé ou l'enfant de l'employé est victime de violence familiale, de violence entre partenaires ou de violence sexuelle, pour l'un quelconque des motifs suivants:
 - a) obtenir des soins médicaux pour lui-même ou pour son enfant à l'égard soit de lésions corporelles ou d'une incapacité physique, soit de blessures ou d'une déficience psychologiques, causées par ce type de violence;
 - b) obtenir pour lui-même ou pour son enfant les services d'une personne ou d'un organisme qualifié offrant des services aux victimes;
 - c) obtenir pour lui-même ou pour son enfant une consultation psychologique ou autre forme d'intervention d'une personne qualifiée;
 - d) déménager temporairement ou en permanence;
 - e) obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris ou bien se préparer en vue d'une instance judiciaire civile ou criminelle liée à ce type de violence ou en résultant, ou bien y participer;
 - f) tout autre motif lié à ce type de violence ou en résultant.

Exigences de préavis :

Lorsque l'employé donne à son employeur, un préavis de son intention de prendre un congé, l'employé fournit par écrit à ce dernier les motifs du congé en faisant expressément renvoi à l'un ou plusieurs des énoncés ci-haut.

Confidentialité et divulgation des documents :

Tous les documents ou autres choses que reçoit l'employeur relativement au congé prévu sont confidentiels et ne peuvent être communiqués à quiconque, sauf dans les cas suivants :

- a) l'employé y consent par écrit;
- b) la communication est faite à un administrateur, à un employé ou à un mandataire de l'employeur, lequel a besoin du dossier dans l'exercice de ses fonctions;
- c) la communication est autorisée ou exigée par la loi.

Ressources supplémentaires :

Pour de plus amples renseignements sur la violence familiale, la violence entre partenaires intimes ou la violence sexuelle et l'impact sur le lieu de travail, veuillez communiquer avec la direction de l'Égalité des femmes par courriel à Web-EDF@gnb.ca ou visiter leur site web à <http://www.gnb.ca/femmes>.

Renseignements générales sur les Autres congés

Un employeur ne peut suspendre, mettre à pied ou pénaliser un employé, le licencier ou autrement cesser son emploi pendant la durée du congé, ou pour des raisons découlant uniquement du congé. L'employeur ne doit pas non plus imposer de mesures disciplinaires ou discriminer un employé pour avoir demandé un congé et / ou les actions de l'employeur ne constituent en aucune façon une tentative de l'employeur de se soustraire à une obligation qui lui est imposée en vertu de la présente loi ou de toute autre loi provinciale ou fédérale ou règlement.

Un employé à qui a été accordé un congé en vertu de *la loi sur les normes d'emploi* est réputé avoir travaillé de façon continue pour le même employeur pendant le congé.

Définitions :

« **liens familiaux étroits** » 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.

« **enfant gravement malade** » personne qui a moins de 18 ans le jour où le médecin qualifié atteste qu'un changement important est survenu dans son état de santé habituel et que sa vie se trouve en danger du fait d'une maladie ou d'une blessure.

« **adulte gravement malade** » personne qui est âgée d'au moins 18 ans le jour où le médecin qualifié atteste qu'un changement important est survenu dans son état de santé habituel et que sa vie se trouve en danger du fait d'une maladie ou d'une blessure.

« **médecin qualifié** » personne autorisée à exercer la médecine en vertu des lois d'un territoire de compétence ou de soins ou des traitements médicaux sont prodigués à un enfant ou un adulte gravement malade.

« **parent** » personne qui, en droit, est le père ou la mère d'un enfant, en a la garde légale, en est le tuteur ou chez qui il est placé en vue de l'adoption.

« **membre de la famille** » s'entend selon la définition que donne ce terme le *Règlement sur l'assurance-emploi pris en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi* (Canada).

« **semaine** » s'entend de la période comprise entre minuit le samedi et minuit le samedi suivant.

« **crime** » s'entend de toute infraction prévue au *Code Criminel* (Canada).

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.