



Congé de maternité et congé pour soins des enfants

1. Qui a droit à un congé de maternité?

Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité.

2. Quelle est la durée maximale du congé de maternité et quand doit-il être pris?

Le congé de maternité est de dix-sept (17) semaines non payé. Le congé ne doit pas débuter avant la treizième (13) semaine avant la date probable de l'accouchement.

3. L'employeur doit-il payer un congé de maternité ou un congé de soin des enfants?

Non, l'employeur doit seulement accorder à l'employé(e) un congé non payé pour un congé de maternité ou soin des enfants. L'employeur peut offrir plus d'avantages que ceux prévus dans la *Loi sur les normes d'emploi*.

4. L'employée a-t-elle d'autres options de compensation lorsqu'elle est en congé de maternité ou congé de soin des enfants?

Oui. Le gouvernement du Canada offre des programmes par l'entremise de l'assurance-emploi qui couvrent certains congés.

5. L'employée doit-elle aviser son employeur si elle désire prendre un congé de maternité?

Oui, l'employée enceinte qui désire prendre un congé de maternité doit;

- aviser son employeur quatre mois avant la date prévue de l'accouchement ou dès que sa grossesse est confirmée, selon la date qui vient la dernière; et
- fournir à son employeur un certificat d'un médecin confirmant la grossesse et la date prévue de l'accouchement; ou
- en l'absence d'une urgence, donner à l'employeur un préavis de deux semaines du début de son congé de maternité.

6. L'employeur peut-il exiger qu'une employée commence son congé lorsque son travail est affecté par sa grossesse?

Oui, l'employeur peut exiger qu'une employée enceinte commence son congé non payé lorsqu'elle ne peut plus raisonnablement assumer ses tâches ou que son rendement au travail est substantiellement affecté par sa grossesse. L'employeur qui impose un congé le fait en surplus de tout congé de maternité auquel l'employée a droit en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Ainsi dit, ce congé imposé par l'employeur n'affecte pas le congé de maternité.

7. Est-ce que l'employeur peut congédier, suspendre ou mettre à pied une employée, ou choisir de ne pas embaucher une personne en raison de sa grossesse?

Non, l'employeur ne peut pas congédier, suspendre ou mettre à pied une employée, ou choisir de ne pas embaucher une personne en raison de sa grossesse.

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

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

Soins des enfants

1. Qui a droit au congé pour soins des enfants?

Tous les parents, naturels ou d'adoption, ont droit au congé pour soins des enfants.

2. Quelle est la durée maximale du congé pour soins des enfants?

La durée du congé pour soins des enfants est de soixante-deux (62) semaines consécutives sans paie.

3. L'un ou l'autre des parents peut-il prendre un congé pour soins des enfants et ce dernier peut-il être partagé?

Oui, l'un des parents d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté a droit à un congé pour soins des enfants. Ce dernier peut être partagé par les parents; toutefois, peu importe la façon dont il est divisé, le congé ne peut dépasser un total de soixante-deux (62) semaines.

De plus, sauf une entente contraire par l'employeur et l'employé(e), lorsque le congé de maternité et le congé pour soins des enfants sont pris par le même employé(e), les congés doivent être pris de façon consécutive.

4. Quand l'employé(e) peut-il débiter son congé pour soins des enfants?

Le congé pour soins des enfants ne peut pas débiter avant le jour où un nouveau-né ou l'enfant adopté est soumis aux soins et à la garde de l'employé(e).

5. Quelle est la durée maximale combinée du congé de maternité et du congé pour soins des enfants?

La durée maximale combinée est de soixante-dix-huit (78) semaines.

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

Lorsque le congé d'un(e) employé(e) prend fin, l'employé(e) doit être en mesure de retourner au travail qu'il (elle) avait immédiatement avant son congé ou à un autre travail comparable sans perte de salaire ou d'avantages sociaux.

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

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

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

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

9. L'employé(e) doit-il (elle) aviser son employeur si il (elle) désire prendre un congé pour soins des enfants?

Oui, l'employé(e) qui est ou qui sera un parent naturel et qui a l'intention de prendre ce congé doit:

- d) fournir à l'employeur un certificat d'un médecin indiquant la date prévue ou la date effective de l'accouchement, et
 - e) en l'absence d'urgence, donner à l'employeur quatre semaines de préavis, par écrit, de la date du début et de la durée de ce congé.
- L'employé(e) qui est un parent adoptif et qui a l'intention de prendre ce congé doit:
- f) fournir à l'employeur une preuve que l'enfant a été ou sera placé sous sa garde en vue de l'adoption,
 - g) aviser l'employeur du début et de la durée du congé dès qu'il (elle) est mis au courant de la date à laquelle l'enfant sera placé sous sa garde en vue de l'adoption, et
 - h) sauf dans une situation d'urgence, donner à l'employeur un préavis de quatre mois avant la date prévue à laquelle l'enfant sera placé sous sa garde.

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.