



Maternity Leave and Child Care Leave

1. Who qualifies for maternity leave?

Any pregnant employee is entitled to maternity leave.

2. What is the maximum duration of maternity leave, and when must it be taken?

Maternity leave is up to 17 weeks of unpaid leave, and it must begin no earlier than 11 weeks before the probable delivery date.

3. Does an employer have to pay for a maternity leave or a child care leave?

No, an employer is only required to allow an employee to take a leave of absence without pay for maternity or child care. Employers can offer greater benefits than those provided for in the *Employment Standards Act*.

4. Does an employee have other options for compensation while on maternity leave or child care leave?

Yes. The government of Canada offers a program under Employment Insurance that covers certain leaves. To contact them please refer to our website under "other links" for a list of website addresses and telephone numbers.

5. Is an employee required to give notice of maternity leave?

Yes, a pregnant employee who wishes to take maternity leave must;

- advise her employer four months prior to her expected delivery date or as soon as her pregnancy is confirmed, whichever is later; and
- provide her employer with a medical doctor's certificate confirming pregnancy and the probable delivery date; or
- in the absence of an emergency, give her employer two weeks' notice prior to commencing her maternity leave.

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 17 semaines non payé. Le congé ne doit pas débuter avant la onzième 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. Pour communiquer avec eux, veuillez consulter notre site Web sous « autre liens » pour des numéros de téléphone et adresses de site Web.

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.

5.2

6. Can an employer require an employee to begin a leave of absence when her work is affected by her pregnancy?

Yes, an employer may require a pregnant employee to begin a leave of absence without pay when she can no longer reasonably perform her duties or the performance of her work is materially affected by her pregnancy. Any employer imposed leave of absence would be in addition to any maternity leave the employee is entitled to under the *Employment Standards Act*. Therefore, the maternity leave is not affected by the employer imposed leave.

7. Can an employer dismiss, suspend or lay-off an employee, or refuse to employ a person because she is pregnant?

No. An employer cannot dismiss, suspend or lay-off or refuse to employ a person because she is pregnant.

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

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

Child Care Leave

1. Who qualifies for child care leave?

All parents, natural or adoptive, are entitled to child care leave.

2. What is the maximum duration of child care leave?

Child care leave is up to 37 weeks of unpaid leave.

3. Can either parent take child care leave, and can child care leave be shared?

Yes, either parent of a newborn or adopted child is entitled to take child care leave. Child care leave may be shared by parents; however, regardless of how it is divided, the leave cannot exceed a total of 37 weeks.

Furthermore, unless otherwise agreed to by the employer and the employee, where maternity leave and child care leave are taken by the same employee, the leaves must be taken in a consecutive manner.

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 37 semaines 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 37 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.

5.3

4. When can an employee begin child care leave?

Child care leave can begin no sooner than on the day a newborn or adopted child comes into the care and custody of the employee.

5. What is the maximum combined duration of maternity leave and child care leave?

The maximum combined duration is 52 weeks.

6. What happens when a leave of absence ends?

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

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

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

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

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

9. Is an employee required to give notice of child care leave?

Yes, an employee who is or will be a natural parent intending to take this leave shall:

- a) provide the employer with a medical doctor's certificate specifying the probable date of delivery or the date upon which the birth has occurred, and
- b) in the absence of an emergency, give four weeks written notice to the employer of the commencement date and duration of the leave.

An employee who is an adoptive parent intending to take this leave shall:

- a) provide the employer with proof that a child has been or will be placed with the employee for the purpose of adopting.
- b) notify the employer of the commencement date and duration of the leave on being made aware of the date of placement with the employee for adoption, and
- c) in the absence of an emergency, give four months notice to the employer before the anticipated day on which a child will come into the employee's care and custody.

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 52 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:

- a) fournir à l'employeur un certificat d'un médecin indiquant la date prévue ou la date effective de l'accouchement, et
- b) 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:

- a) fournir à l'employeur une preuve que l'enfant a été ou sera placé sous sa garde en vue de l'adoption,
- b) 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
- c) 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.

TOLL FREE INFORMATION SANS FRAIS
1 888 452-2687 (English) • 1 888 487-2824 (Français)

Outside New Brunswick Fredericton Extérieur du Nouveau-Brunswick
(506) 453-2725

www.gnb.ca/labour • www.gnb.ca/travail

5.4

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

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

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.