

LES CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS

Bien que ce document soit principalement consacré au congé de maternité et au congé parental, un examen des dispositions qui y ont trait serait incomplet si on ne considérait pas, n'aurait-ce que brièvement, les autres congés pour obligations familiales, tels que le congé de décès et le congé pour raisons familiales. De plus, bien que le congé de maladie ne soit pas généralement considéré à strictement parler comme un congé pour obligations familiales (à moins qu'il ne soit associé à une grossesse ou à un cas de maladie dans la famille), il en sera question ici. Enfin, certaines des prestations prévues par la législation sur l'assurance-emploi seront également décrites.

CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

Au Canada, les employés qui sont les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté peuvent en général bénéficier d'un congé parental ou, dans certains cas, d'un congé d'adoption. Dans certaines administrations, les mères biologiques admissibles ont aussi droit à un congé de maternité. Cette partie traite de ce genre de congés, de même que des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et aux avantages sociaux.

Congé de maternité

La Loi sur la protection de la maternité (*Maternity Protection Act*), adoptée en 1921 par la Colombie-Britannique, interdisait aux employeurs de faire travailler les femmes pendant les six semaines qui suivaient leur accouchement. Cette loi, qui fut longtemps unique en son genre au Canada, était conforme aux dispositions de la Convention de 1919 sur la protection de la maternité (C3)¹ de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Le droit au congé de maternité, tel que nous le connaissons aujourd'hui, a d'abord été reconnu dans la Loi de 1966 sur la protection de la maternité en Colombie-Britannique, et par le *Code canadien du travail*, en 1970.

Depuis 1988, les lois en matière de normes d'emploi et de normes du travail de toutes les administrations du Canada contiennent des dispositions sur le congé de maternité. Mais il y a parfois des différences importantes en ce qui concerne la durée, les prolongations et les conditions d'admissibilité relatives à ce congé, sans mentionner les congés spéciaux et la réaffectation des employées enceintes ou qui allaitent.

Durée du congé

Dans la plupart des cas, les dispositions sur le congé de maternité permettent à l'employée enceinte de prendre 17 semaines de congé non payé. En Alberta, cependant, la loi accorde 15 semaines de congé de maternité et, au Québec et en Saskatchewan, les employées enceintes admissibles ont droit à 18 semaines. Normalement, le congé ne peut commencer plus tôt qu'un certain nombre de semaines avant la date prévue de l'accouchement, soit entre 11 et 17 selon l'administration.

1 Cette convention de l'OIT a été modifiée par la Convention n° 103, en 1952, et par la Convention n° 183, en l'an 2000.

Certaines administrations permettent de prolonger le congé de maternité à certaines conditions. Au Québec, en Colombie-Britannique et en Saskatchewan, il est possible de prolonger la durée du congé de maternité jusqu'à six semaines si la mère est incapable de retourner au travail pour des raisons de santé. Au Québec, cette disposition s'applique également si l'enfant a des problèmes de santé.

De plus, sept administrations accordent au moins six semaines de congé postnatal. Cette période de congé minimale est accordée sans conditions en Colombie-Britannique. Elle ne s'applique qu'aux employées qui ne prennent pas de congé parental à Terre-Neuve et en Ontario et, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan, à celles qui ont accouché après la date prévue. En Alberta, la période minimale de congé postnatal doit tout d'abord être prélevée du solde des jours de congé de maternité, puis du congé parental, réduisant d'autant ce dernier. Au Yukon, les employées n'ont droit à ce congé minimal que si elles ont des problèmes de santé liés à leur grossesse. Il convient de mentionner que la législation de la Nouvelle-Écosse, quant à elle, prévoit que le congé de maternité ne peut se terminer plus tôt qu'une semaine après l'accouchement.

Le Manitoba, le Québec, le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest accordent une prolongation du congé de maternité si l'accouchement se produit plus tard que prévu; la durée de cette prolongation équivaut à la période de temps entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement. Dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, cette prolongation est limitée à six semaines de congé additionnelles. Au Québec, seules les employées à qui il reste moins de deux semaines de congé de maternité après leur accouchement ont droit à cette prolongation.

Des dispositions particulières s'appliquent parfois dans les cas d'accouchement prématuré, de complications durant la grossesse, de fausse couche ou d'accouchement d'un enfant mort-né.

Conditions d'admissibilité

Les conditions d'admissibilité relatives au congé de maternité varient d'une administration à l'autre. À l'exception de la Colombie-Britannique, du Nouveau-Brunswick et du Québec, la plupart des administrations exigent que les employées enceintes aient travaillé sans interruption pendant une période déterminée pour avoir droit au congé de maternité. Cette période de service est de 13 semaines en Ontario, de 20 semaines à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan¹, de six mois au fédéral et de sept mois au Manitoba. Les autres administrations du Canada exigent que la période de service soit d'au moins 12 mois. De plus, dans neuf des quatorze administrations, l'employée *doit* fournir à son employeur un certificat médical attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date prévue de l'accouchement²; dans les autres administrations un certificat médical est requis seulement si l'employeur en fait la demande. Enfin, l'employée est tenue de donner un préavis écrit à son employeur de deux à six semaines, selon l'administration, avant la date à partir de laquelle elle compte prendre un congé de maternité (parfois ce préavis doit aussi indiquer la

1 En Saskatchewan, l'employée doit être au service de l'employeur au moment du congé et avoir été au service de celui-ci pendant au moins 20 des 52 semaines précédant le début du congé.

2 Il s'agit du fédéral, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve, de l'Ontario, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec, de la Saskatchewan et du Yukon. Au Québec, l'employée peut fournir un certificat signé par une sage-femme plutôt qu'un certificat médical.

durée du congé)¹. Cependant, il existe des dispositions permettant de ne pas donner de préavis en cas d'accouchement prématuré, d'urgence médicale liée à la grossesse ou pour une autre raison valable; dans de tels cas, l'employée doit avertir son employeur dans un délai déterminé après avoir cessé de travailler. Il est à noter également que, en Saskatchewan, une employée qui omet de donner un préavis à son employeur ou de fournir un certificat médical pour justifier son absence du travail peut néanmoins bénéficier d'un congé de maternité, mais pendant une période plus courte (14 semaines).

Départ en congé exigé par l'employeur

Dans dix administrations², les employeurs peuvent exiger qu'une employée enceinte prenne un congé lorsqu'ils considèrent qu'elle ne peut raisonnablement s'acquitter de ses fonctions. En Alberta, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan, cette disposition s'applique seulement à partir de 12 ou 13 semaines avant la date prévue de l'accouchement. La législation du fédéral, du Nouveau-Brunswick et de la Saskatchewan précisent qu'une employée peut être obligée de prendre un congé seulement s'il est impossible de lui trouver un autre poste. Dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, il revient à l'agent des normes du travail, à la demande de l'employeur, de décider s'il convient d'obliger une employée de commencer son congé de maternité. Dans de nombreuses administrations, il incombe à l'employeur de démontrer qu'une employée enceinte est incapable de remplir les fonctions de son poste. Au Québec, la loi permet à l'employeur, à partir de la sixième semaine avant la date prévue de l'accouchement, d'exiger que l'employée fournisse un certificat médical indiquant qu'elle est capable de travailler. Si l'employée ne se conforme pas à cette exigence, elle peut être forcée par son employeur de prendre un congé de maternité. Au Yukon, l'employeur peut exiger, sans restrictions, que le congé de maternité de l'employée débute au cours des six semaines précédant la date prévue de l'accouchement; avec le consentement du directeur des normes d'emploi, l'employeur peut également exiger que le congé de l'employée débute plus tôt encore si elle n'est pas capable d'exercer ses fonctions en raison de sa grossesse.

Congé spécial et réaffectation des employées enceintes

Dans les secteurs de compétence fédérale et au Québec, l'employée enceinte peut, dès le début de sa grossesse, bénéficier d'un congé autorisé si elle est incapable de travailler en raison de sa grossesse ou de l'allaitement (fédéral), ou parce qu'il y a un risque de fausse couche, ou un risque pour sa santé ou celle de l'enfant à naître (Québec). Dans les secteurs relevant du fédéral, ce congé peut durer jusqu'à 24 semaines après la naissance. Au Québec, on considère que l'employée en congé a commencé son congé de maternité au début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Dans ces deux administrations, il faut fournir un certificat médical pour avoir droit à ce congé.

Au Québec et dans les secteurs de compétence fédérale, l'employée enceinte peut demander, sur présentation d'un certificat médical, d'être affectée à d'autres tâches si son travail présente un risque pour sa propre santé ou celle de l'enfant qu'elle porte.

1 L'avis doit normalement être donné au moins quatre semaines d'avance, sauf au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et en Ontario (deux semaines), au Québec (trois semaines) et en Alberta (six semaines). Au Nouveau-Brunswick, l'employée, en l'absence d'un cas d'urgence, doit aviser son employeur quatre mois avant la date prévue de l'accouchement ou aussitôt que sa grossesse est confirmée, si cette date survient plus tard, de son *intention* de prendre un congé.

2 Il s'agit du fédéral, de l'Alberta, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec, de la Saskatchewan, des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut et du Yukon.

Lorsqu'il n'est pas possible de procéder à une réaffectation ou de modifier les tâches de l'employée, celle-ci peut prendre un congé immédiatement. Au Québec, une forme de soutien du revenu est disponible par l'intermédiaire de la Commission de la santé et de la sécurité du travail; ce type de congé s'applique également lorsque les conditions de travail présentent un risque pour l'enfant que l'employée allaite.

De plus, l'employée travaillant pour une entreprise assujettie aux lois fédérales peut cesser de travailler si elle croit qu'en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, le fait de continuer à accomplir une de ses tâches actuelles peut mettre sa santé, celle du fœtus ou de l'enfant en danger. L'employée continue d'avoir droit à son salaire et à ses avantages sociaux jusqu'à ce qu'un médecin qualifié ait déterminé s'il y a un risque réel.

Enfin, au Québec, la législation régissant les normes du travail permet à l'employée de prendre un congé non payé pour subir un examen médical, ou un examen par une sage-femme, ayant trait à sa grossesse.

Congé parental

Les dispositions sur le congé parental contenues dans la législation en matière des normes du travail et des normes d'emploi sont intimement liées au système d'assurance-emploi du Canada. En effet, ces dispositions ont commencé à apparaître dans la législation régissant les normes du travail après la mise en place des prestations parentales de l'assurance-emploi, au début des années 1990¹. Depuis lors, toutes les administrations ont adapté leur législation du travail pour offrir un congé parental en plus du congé de maternité. L'Alberta fut la dernière province à adopter des mesures en ce sens, le 7 février 2001.

Durée

Le fait que la période durant laquelle les prestations parentales de l'assurance-emploi sont versées soit passée de 12 à 35 semaines, le 31 décembre 2000, a entraîné d'importants changements en ce qui concerne la durée du congé parental dans la législation relative aux normes du travail. Entre les derniers mois de l'an 2000 et la première moitié de 2001, à peu près toutes les administrations ont prolongé la durée maximale du congé parental afin que les employés puissent bénéficier des nouvelles prestations². Ceci a eu pour conséquence secondaire l'uniformisation, dans une certaine mesure, de la durée du congé parental dans les différentes administrations du Canada.

Les employés qui sont admissibles au congé parental, qu'il s'agisse d'un père ou d'une mère, ont droit à un maximum de 35 semaines de congé à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve, à 37 semaines dans les secteurs de compétence fédérale, en Alberta, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et au Yukon et à 52 semaines au Québec. En Colombie-Britannique, en Ontario, en Nouvelle-Écosse, et en Saskatchewan, la durée du congé parental varie selon qu'un congé de maternité ait également été pris ou non. Dans ces provinces, les employées qui prennent un congé de maternité ont droit à

1 Il faut noter qu'avant cela, certaines administrations accordaient des congés de paternité pour permettre aux pères de passer du temps avec leur nouveau-né.

2 Le Québec fait exception, puisqu'il accorde déjà 52 semaines de congé parental, en plus des 18 semaines de congé de maternité, depuis 1997.

35 semaines de congé parental, par rapport à 37 semaines (52 semaines en Nouvelle-Écosse) pour ceux et celles qui n'en prennent pas. La durée maximale du congé parental pour les employées qui ont pris la totalité de leur congé de maternité est aussi limitée au Nouveau-Brunswick, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et au fédéral : les lois de ces administrations précisent que la durée maximale du congé de maternité et du congé parental combinés ne peut dépasser 52 semaines. Dans les secteurs relevant du fédéral et au Nouveau-Brunswick, cette limite s'applique à la durée totale du congé de maternité et du congé parental pris par les *deux* parents pour la même naissance. En d'autres mots, les parents ne peuvent prendre à eux deux que 35 semaines de congé parental si la mère prend la totalité du congé de maternité, soit 17 semaines.

Dans 10 administrations¹, chacun des parents peut prendre un congé parental complet, s'il y est admissible. À l'opposé, la législation de l'Alberta, du Nouveau-Brunswick, du Yukon et du fédéral stipule que les deux parents peuvent se *partager* le congé parental, à condition que la somme de leurs périodes de congé respectives ne dépasse pas le maximum prévu par la loi. Au Yukon, cependant, les deux parents ne peuvent prendre un congé parental simultanément, sauf en cas de maladie ou de difficultés particulières. La législation de l'Alberta précise qu'il n'est pas obligatoire d'accorder un congé parental aux deux parents en même temps s'ils travaillent pour le même employeur.

En outre, la Colombie-Britannique permet que le congé parental soit prolongé de cinq semaines si l'état physique, psychologique ou émotionnel de l'enfant requiert la présence du parent. Des dispositions similaires qui apparaissaient dans la législation sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick, du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest ont été abrogées lorsque ces administrations ont prolongé la durée maximale des congés parentaux.

Le congé parental doit normalement être pris à l'intérieur d'une période de temps donnée— habituellement 52 semaines (70 semaines au Québec) — suivant la naissance de l'enfant ou la date à laquelle il a été confié aux soins de l'employé². Cependant, la législation de toutes les administrations, sauf la *Loi sur les normes du travail* du Québec et le *Code canadien du travail* du fédéral, exigent que le congé parental commence immédiatement après le congé de maternité, lorsqu'une employée les prend tous deux.

Conditions d'admissibilité

Les conditions d'admissibilité au congé parental reflètent celles du congé de maternité à bien des égards, notamment en ce qui concerne la période de service requise pour avoir droit au congé. Le délai minimal de préavis est le même que dans le cas du congé de maternité, à une exception près : au Nouveau-Brunswick, le préavis écrit pour le congé parental doit être fourni au moins quatre semaines avant le départ, par rapport à deux semaines pour le congé de maternité. Au Manitoba, une employée qui donne son préavis plus tard qu'elle n'est censée le faire n'a droit qu'à un congé parental d'une durée réduite. Le Québec et le Nouveau-Brunswick sont les deux seules provinces qui exigent un certificat médical pour accorder un congé parental.

1 Il s'agit de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec, de la Saskatchewan, du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest.

2 Au Manitoba, en Ontario et à Terre-Neuve, lorsque les employées n'ont pas pris de congé de maternité, le congé parental doit *débuter* au plus tard 52 semaines (35 semaines à Terre-Neuve) après la naissance de l'enfant ou après la date où l'enfant a été confié aux soins de l'employée pour la première fois.

Congé de naissance ou d'adoption de courte durée

En plus du congé parental, la législation sur les normes du travail du Québec autorise cinq jours d'absence au cours des 15 jours suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant, dont deux jours payés si l'employé a accumulé 60 jours de service ininterrompu. Toutefois, un employé qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à deux jours de congé non payé.

Congé d'adoption

Le congé d'adoption, par définition, est un congé accordé aux parents adoptifs pour prendre soin d'un enfant qu'ils viennent d'adopter. Dans la plupart des administrations, le congé d'adoption est incorporé dans le congé parental; les parents adoptifs ont droit à un congé parental équivalent, en ce qui concerne la durée et les conditions d'admissibilité, à ce qui est offert aux parents naturels (excluant le congé de maternité). Cependant, la législation de trois provinces contient des dispositions particulières relatives au congé d'adoption.

La Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) de l'Île-du-Prince-Édouard accorde 52 semaines de congé aux parents adoptifs (par rapport à 35 semaines de congé parental pour les parents naturels). Les parents adoptifs, s'ils remplissent les conditions requises, ont droit à 17 semaines de congé d'adoption à Terre-Neuve et 18 semaines en Saskatchewan, auxquelles peuvent s'ajouter, respectivement, 35 et 34 semaines de congé parental, ce qui représente au total 52 semaines de congé dans les deux cas.

À l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve, chacun des parents qui y a droit peut prendre un congé d'adoption correspondant à la durée maximale permise. En Saskatchewan, par contre, les 18 semaines de congé d'adoption sont accordées au parent qui sera principalement responsable de l'enfant. Néanmoins, la personne qui sera principalement responsable de l'enfant adopté et son conjoint ont tous deux droit à la pleine période de congé parental, représentant 34 et 37 semaines de congé respectivement. Le congé d'adoption, comme le congé parental, doit être pris à l'intérieur d'un délai donné suivant l'adoption de l'enfant ou la date où celui-ci a été confié aux soins de l'employé.

Sécurité d'emploi

La législation relative aux normes du travail offre généralement trois formes de protection, bien qu'à différents degrés selon l'administration concernée. Premièrement, la législation relative aux normes du travail ou aux normes d'emploi de toutes les administrations interdit de congédier des employés (ou de les suspendre, de les mettre à pied ou de leur imposer toute autre forme de représailles) en raison d'une grossesse, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption. De même, en Colombie-Britannique, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et au Yukon, un employeur ne peut, en raison d'une grossesse ou d'un congé, modifier des conditions d'emploi sans le consentement écrit des employés en cause.

Deuxièmement, toutes les administrations prescrivent que les employés doivent retrouver le même poste ou un poste équivalent à celui qu'ils occupaient avant leur départ avec un salaire et des avantages au moins égaux. Les employeurs assujettis aux lois

fédérales doivent de plus offrir aux employés, à leur retour au travail, un poste au même endroit. Au Québec, la législation relative aux normes du travail prévoit qu'à la fin du congé de maternité, ou d'un congé parental ne dépassant pas 12 semaines, les employés doivent retrouver le *même* poste. Cependant, après un congé parental de plus de 12 semaines, les employés peuvent se voir attribuer un poste *comparable*. En Colombie-Britannique, au Nunavut, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon, en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Québec, les employeurs doivent accorder aux employés les augmentations relatives aux salaires ou aux avantages auxquelles ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas été en congé.

De plus, huit administrations¹ prévoient que si un employeur suspend ses activités ou y met fin pendant que des employés sont en congé parental ou en congé de maternité, ses derniers seront réintégrés dans leurs fonctions lorsque les activités reprendront. En Alberta, cette obligation ne s'applique que pendant les 12 mois qui suivent la fin du congé. En Nouvelle-Écosse, en Ontario et au Yukon, la réintégration des employés est soumise au régime d'ancienneté en place. En ce qui concerne les employeurs assujettis aux lois fédérales, ils doivent aviser les employés qui sont en congé parental ou en congé de maternité dès que possible si une réorganisation risque d'avoir une incidence sur leurs salaires et leurs avantages. De plus, ils doivent informer les employés, s'ils reçoivent une demande écrite en ce sens, de toutes les possibilités d'emploi, de promotion et de formation qui se présentent au cours du congé parental ou du congé de maternité.

Troisièmement, dans plusieurs administrations, les employés ont le droit de conserver un certain nombre d'avantages (par exemple : pension, assurance-vie, assurance en cas de mort accidentelle, régimes d'assurance-maladie et d'assurance-dentaire) pendant leur congé. Cette possibilité est habituellement conditionnelle au paiement de leur part des primes². En Colombie-Britannique, les employés continuent d'accumuler des congés annuels pendant leur absence; au Québec, la réduction des vacances annuelles en raison du congé de maternité doit être compensée par une indemnité. En Ontario, en Saskatchewan, au Nouveau-Brunswick et dans les secteurs relevant du fédéral, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant le congé de maternité, le congé parental ou le congé d'adoption; quatre autres administrations – l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest – prévoient explicitement que les employés qui reprennent le travail après un congé peuvent conserver l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur départ en congé.

En plus des lois sur les normes du travail, la législation sur les droits de la personne contient également des dispositions visant à assurer une certaine sécurité d'emploi en cas de grossesse. La majorité des administrations interdisent la discrimination dans l'emploi en raison d'une grossesse, souvent en intégrant cette dernière dans leur définition de discrimination fondée sur le sexe. Les autres administrations interdisent la discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou la situation de famille. Sur la base de ces motifs, il serait fort probablement également interdit d'exercer toute forme de discrimination fondée sur la grossesse ou les soins à donner à un enfant.

1 Il s'agit de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et du Yukon. Bien que la législation du Québec ne fasse pas mention précisément d'une suspension des activités, elle prévoit qu'une employée qui aurait été mise à pied si elle n'avait pas été en congé de maternité conserve, en ce qui concerne la réintégration, les mêmes droits que les employés qui ont été mis à pied.

2 C'est le cas en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario, au Québec, en Saskatchewan et dans les secteurs relevant du fédéral. En Nouvelle-Écosse, un employé peut maintenir son régime d'avantages en payant sa part des primes et celle de l'employeur.

AUTRES CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

En plus du congé de maternité, du congé parental et du congé d'adoption, d'autres types de congés liés à la famille existent aussi dans la législation du travail. Parmi ceux-ci, on retrouve entre autres le congé de décès, le congé pour raisons familiales, le congé de mariage, le congé de maladie. Un nouveau type de congé s'est ajouté plus récemment, soit le congé spécial en cas d'urgence, qui regroupe des éléments du congé de décès, du congé de maladie et du congé pour raisons familiales.

Congé de décès

Le congé de décès est le plus courant de ces congés; dix administrations ont des dispositions à cet égard¹. Selon l'administration concernée, sa durée peut varier d'une journée à une semaine. Seulement trois administrations accordent un congé de décès *payé* (trois jours dans les secteurs de compétence fédérale, un jour au Québec et à Terre-Neuve). Pour avoir droit à un congé payé, l'employé doit avoir effectué trois mois de service continu chez un même employeur, s'il travaille pour une entreprise régie par les lois fédérales et un mois à Terre-Neuve. En Saskatchewan, un employé doit avoir été à l'emploi de son employeur pour au moins trois mois pour être admissible au congé de décès non payé. Lorsqu'un tel congé existe, il s'applique dans le cas des funérailles ou du décès du conjoint de l'employé, de son père, de sa mère, de ses enfants et de ses frères et sœurs. Il s'applique également, dans un moins grand nombre d'administrations, aux grands-parents, aux beaux-parents et à plusieurs autres personnes, comme les tuteurs et les enfants en tutelle.

Congé pour raisons familiales

La législation de trois administrations – la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick et le Québec – prévoit des congés pour une courte période afin de permettre aux employés de régler des problèmes ayant trait à la famille ou des situations d'urgence concernant des proches parents.

Ces trois provinces accordent des congés non payés (cinq jours par année en Colombie-Britannique et au Québec; trois jours par année au Nouveau-Brunswick) pour permettre aux employés de s'acquitter d'obligations relatives à la garde, à la santé et à l'éducation d'un enfant. En Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick, ce type de congé s'applique également aux responsabilités ayant trait aux autres membres de la famille immédiate de l'employé. Au Québec, pour être admissible à ce congé, les employés doivent avoir pris toutes les mesures raisonnables pour s'acquitter par d'autres moyens de leurs obligations à l'égard de leurs enfants et pour limiter la durée du congé.

¹ Il s'agit du fédéral, de la Colombie-Britannique, du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec, de la Saskatchewan et du Yukon. Le nouveau congé spécial en cas d'urgence en Ontario (voir plus bas) s'applique aussi en cas de décès d'un proche parent.

Congé de mariage

Le Québec accorde un congé d'une journée, sans réduction de salaire, le jour du mariage d'un employé et une journée de congé non payé le jour du mariage d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de l'employé ou d'un enfant de son conjoint.

Congé de maladie

Le congé de maladie n'est pas nécessairement lié aux obligations familiales, bien que la maladie d'un employé puisse avoir des répercussions sur sa famille. D'ailleurs, comme on le verra dans la section traitant des prestations spéciales d'assurance-emploi, les interruptions de travail dues à la maladie peuvent avoir une incidence sur le droit aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi.

Au Canada, la législation de six administrations contient des dispositions sur les congés de maladie. (Une septième administration, l'Ontario, accorde à certains employés un congé spécial en cas d'urgence, ce dernier pouvant être utilisé en cas de maladie, de blessure ou d'urgence médicale). Aucun de ces congés n'est payé. Au Québec, les employés ayant accumulé trois mois de service continu sont protégés pendant 17 semaines contre un congédiement, une suspension ou une mutation en raison d'une absence liée à la maladie ou à un accident. Une disposition semblable s'applique, dans les entreprises assujetties aux lois fédérales, aux employés ayant accumulé trois mois de service continu lorsqu'ils s'absentent pour raison de maladie pendant une période pouvant aller jusqu'à 12 semaines. Dans les secteurs de compétence fédérale, un employé peut être muté à un autre poste s'il est incapable d'accomplir les tâches qu'il effectuait auparavant. Au Québec, un employé peut être affecté à un poste comparable après une absence de quatre semaines. Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick accordent cinq jours de congé par année aux employés s'ils ont été au service du même employeur pendant une période continue de six mois et de 90 jours respectivement. Au Yukon, les employés ont droit à une journée de congé non payé par mois de service chez un même employeur, jusqu'à concurrence de 12 jours. Les employeurs n'ont pas le droit de congédier ou de licencier un employé pendant cette période de congé.

En Saskatchewan, les dispositions concernant les congés de maladie sont plus axées sur les responsabilités familiales. En effet, un employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou prendre de mesures disciplinaires à l'encontre d'un employé comptant au moins 13 semaines de service en raison d'une absence liée à une maladie ou une blessure personnelle *ou* — et c'est là un élément particulier — liée à une maladie ou une blessure subie par une personne à charge qui est un membre de la famille immédiate de l'employé. Un employé a droit à une protection d'emploi d'une durée de 12 semaines par année pour les absences en cas de maladies ou blessures graves, ou de 12 jours par année civile pour les maladies ou blessures qui ne sont pas sérieuses. Il existe néanmoins une exception dans ce dernier cas. Les employés ayant des antécédents d'absentéisme chronique peu susceptible de s'améliorer n'ont pas droit à ce congé. Par ailleurs, la période de protection d'emploi se prolonge à 26 semaines pour les employés touchant des indemnités d'accident du travail. Un employeur peut exiger que son employé lui présente un certificat médical dans de telles situations.

Congé spécial en cas d'urgence

Depuis le mois de septembre 2001, les employés en Ontario dont l'employeur emploie normalement 50 personnes ou plus ont droit à un congé non payé en cas de maladie, de blessure ou d'urgence médicale personnelle, ou en cas de décès, de maladie, de blessure, d'urgence médicale ou d'affaire urgente concernant un proche parent, c'est-à-dire :

- le conjoint ou le partenaire de même sexe de l'employé;
- le père ou la mère de l'employé ou de son conjoint ou partenaire de même sexe (y compris les parents par alliance ou les parents d'une famille d'accueil);
- un enfant de l'employé ou de son conjoint ou partenaire de même sexe (y compris un enfant par alliance ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre);
- un grand-parent ou un petit-enfant (y compris par alliance) de l'employé ou de son conjoint ou partenaire de même sexe;
- le conjoint ou le partenaire de même sexe d'un enfant de l'employé;
- le frère ou la soeur de l'employé; ou
- un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.

Un employé admissible peut prendre au total jusqu'à dix jours de ce congé spécial par année, à condition d'en aviser son employeur et de fournir, sur demande, une preuve raisonnable qu'il y a droit. Cependant, les personnes qui pratiquent une profession (p. ex. les avocats, architectes, pharmaciens, infirmières), les enseignants et les étudiants stagiaires dans les professions ne peuvent se prévaloir d'un tel congé si ceci constituerait une faute professionnelle ou un manquement au devoir professionnel.

LÉGISLATION RELATIVE À L'ASSURANCE-EMPLOI — PRESTATIONS SPÉCIALES¹

La législation relative à l'assurance-emploi accorde les prestations spéciales suivantes aux prestataires admissibles :

- a) 15 semaines de prestations de maternité au cours de la période entourant la naissance de l'enfant;
- b) 35 semaines de prestations parentales pour la mère ou le père, ou partagées entre les deux s'ils le jugent approprié, pour prendre soin d'un ou de plusieurs nouveaux-nés ou d'enfants nouvellement adoptés;
- c) 15 semaines de prestations pour cause de maladie, conformément au Règlement.

Plus d'un type de prestations peut s'appliquer pendant la même période de prestations, jusqu'à concurrence de 50 semaines. Pour y avoir droit, le prestataire doit avoir contribué à la caisses d'assurance-emploi et avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 52 semaines précédentes ou depuis le début de sa dernière période de prestations, la période la plus courte s'appliquant.

¹ Les dispositions suivantes s'appliquent dans le cas des enfants nés ou adoptés après le 31 décembre 2000.

Les 15 semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi, payables à la mère biologique après le délai de carence de deux semaines, peuvent être prises au cours de la période qui va de la huitième semaine avant la date prévue de l'accouchement jusqu'à la dix-septième semaine après la date réelle de l'accouchement¹. Les 35 semaines de prestations parentales sont payables au cours de la période qui va du jour de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant adopté jusqu'à 52 semaines après cette date. Un seul délai de carence s'applique pour chaque naissance ou adoption.

Les prestations représentent habituellement 55 % des gains hebdomadaires assurables du prestataire, jusqu'à concurrence de 413 \$ par semaine. Cependant, le prestataire qui fait partie d'une famille à faible revenu recevant la prestation fiscale pour enfant a droit à un supplément familial, ce qui augmente le taux réel des prestations. Les prestataires peuvent travailler en même temps qu'ils reçoivent des prestations parentales; ils peuvent gagner jusqu'à 50 \$ ou 25 % de leurs prestations hebdomadaires – suivant le montant le plus élevé – sans diminution de leurs prestations.

AUTRES INFORMATIONS : REMARQUES SUR LES TABLEAUX

Les tableaux suivants contiennent plus de renseignements sur les types de congés offerts dans chacune des quatorze administrations du Canada et sur les conditions qui s'y rattachent. Il faut noter, cependant, que certaines dispositions ne sont pas traitées en détail, par exemple les modifications de la date de début ou de fin d'un congé, l'incidence du transfert de propriété (en cas de vente par exemple) d'une entreprise sur un congé, les définitions, la naissance prématurée et l'arrivée plus tôt que prévu d'un enfant adopté.

Analyse de la législation du travail
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada
Septembre 2001

¹ Cette période peut être prolongée si l'enfant doit rester à l'hôpital.

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS – ADMINISTRATION FÉDÉRALE

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
<p>Fédéral</p> <p><i>Code canadien du travail</i></p> <p><i>Règlement du Canada sur les normes du travail</i></p> <p><i>NOTA : À moins d'indications contraires, les renvois se rapportent au Code.</i></p>	Congé de maternité et congé parental			
	<p>Congé de maternité L'employée admissible a droit à un congé maximal de 17 semaines commençant, au plus tôt, onze semaines avant la date prévue de l'accouchement et prenant fin, au plus tard, 17 semaines après la date réelle de l'accouchement. [Art. 206]</p> <p>Congé parental Les employés admissibles ont droit à un congé d'au plus 37 semaines pour s'occuper du nouveau-né ou de l'enfant adopté. La durée maximale du congé que peuvent prendre deux employés pour la même naissance ne doit pas dépasser 37 semaines. [Par. 206.1(1) et (3)]</p> <p>Le droit au congé parental ne peut être exercé qu'au cours des 52 semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou la date à laquelle il est confié à l'employé. [Par. 206.1(2)]</p> <p>La durée maximale de l'ensemble du congé de maternité et du congé parental que peuvent prendre un ou deux employés à l'occasion de la même naissance ne doit pas dépasser 52 semaines. [Art. 206.2]</p>	<p>Congé de maternité et congé parental Pour avoir droit à un congé, l'employé doit compter six mois consécutifs d'emploi continu. En règle générale, l'employé doit donner au moins quatre semaines d'avis avant le début du congé et informer l'employeur par écrit de la durée prévue du congé. En outre, un certificat médical est requis dans le cas du congé de maternité. [Art. 206, 206.1 et 207]</p>	<p>Congédiement interdit L'employeur ne peut invoquer la grossesse d'une employée pour la congédier, la suspendre, la mettre à pied, la rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires contre elle, ni en tenir compte dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation. Cette interdiction vaut également dans le cas des employés de l'un ou l'autre sexe qui ont présenté une demande de congé ou qui ont l'intention de prendre un tel congé. [Art. 209.3]</p> <p>Information quant aux possibilités d'emploi S'il en fait la demande par écrit, l'employé a le droit d'être informé de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant son congé et qui sont en rapport avec ses qualifications professionnelles. [Art. 209]</p> <p>Réintégration L'employé doit être réintégré dans l'emploi qu'il a quitté pour prendre son congé. Si, pour un motif valable, l'employé ne peut être réintégré dans son poste antérieur, l'employeur doit lui fournir un emploi comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages. [Art. 209.1]</p> <p>Si, pendant la période de congé de l'employé, le salaire et les avantages du groupe dont il fait partie sont modifiés dans le cadre de la réorganisation de l'établissement où ce groupe travaille, l'employeur doit aviser par écrit l'employé en congé de la modification du salaire et des avantages de son poste, et ce dans les meilleurs délais. À son retour au travail, l'employé a droit au salaire et aux avantages afférents à son emploi comme s'il avait travaillé au moment de la réorganisation. [Par. 209.1(3) et (4)]</p> <p style="text-align: center;">(suite à la prochaine page)</p>	<p>Réaffectation de l'employée enceinte ou allaitante Sur présentation d'un certificat médical, l'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, à partir du début de sa grossesse et jusqu'à la fin de la 24^e semaine qui suit l'accouchement, demander à son employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste pour éviter tout risque pour sa santé, celle du fœtus ou de l'enfant. L'employeur doit étudier la demande en consultation avec l'employée et, dans la mesure du possible, modifier les tâches de cette dernière ou la réaffecter. [Art. 204 et par. 205(1)]</p> <p>Si l'employée fait une telle demande et si en raison du risque que présentent ses activités professionnelles l'employée doit cesser de travailler, elle a droit à un congé payé, jusqu'à ce que l'employeur modifie ses tâches, la réaffecte ou l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures. Il incombe à l'employeur de prouver qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée, ou de la réaffecter. [Par. 205(2) et (3)]</p> <p>L'employée qui est réaffectée ou dont les tâches sont modifiées est réputée toujours occuper le poste qu'elle avait au moment où elle a présenté sa demande et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont attachés. [Par. 205(5)]</p> <p>Si la modification de ses tâches ou une réaffectation n'est pas réalisable, l'employée a droit à un congé non payé correspondant à la durée du risque, selon les indications données dans le certificat médical. [Par. 205(6)]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS – ADMINISTRATION FÉDÉRALE

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
			<p>Avantages Les périodes pendant lesquelles l'employé se trouve être en congé sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté, sauf si cet employé ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations ouvrant droit à ces prestations. La période d'emploi avant et après le congé est réputée une période d'emploi continue. L'employeur doit poursuivre le versement des cotisations à ces régimes, sauf si l'employé ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations qui lui incombent. [Art. 209.2]</p> <p>Par dérogation aux dispositions du régime de remplacement de revenu ou du régime d'assurance en vigueur à son lieu de travail, l'employé qui prend un congé est admissible aux avantages que le régime prévoit aux mêmes conditions que tout employé qui s'absente pour cause de maladie et qui y est admissible. [Art. 209.21]</p>	<p>Départ en congé exigé par l'employeur L'employeur ne peut obliger l'employée à prendre un congé pour cause de grossesse, sauf si elle n'est plus en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste ou si aucun autre poste approprié ne peut lui être offert. Dans un tel cas, le congé ne dure que le temps où l'employée enceinte n'est pas en mesure de remplir la fonction en question. [Par. 208(1), (2) et (3)]</p> <p>Il incombe à l'employeur de prouver que l'employée enceinte n'est pas en mesure de remplir la fonction en question. [Par. 208(4)]</p> <p>Congé en cas d'incapacité à travailler Au cours de la période qui va du début de la grossesse à la fin de la 24^e semaine qui suit l'accouchement, l'employée qui est incapable de travailler en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, conformément à son certificat médical, a droit à un congé. [Art. 205.1]</p> <p>Droit de cesser d'exercer ses fonctions L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut cesser d'exercer ses fonctions courantes si elle croit que la poursuite de tout ou partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou de l'enfant. L'employée doit, dans les meilleurs délais, faire établir l'existence du risque par un médecin qualifié. L'employeur peut, en consultation avec l'employée, affecter celle-ci à un autre poste ne présentant pas de risque. Qu'elle ait ou non été réaffectée à un autre poste, l'employée est réputée continuer à occuper son poste et à en exercer les fonctions, et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont rattachés jusqu'à ce que le médecin ait donné son avis sur le risque; à ce moment, les dispositions relatives à la réaffectation ou au congé mentionnés plus haut s'appliquent. [Art. 132]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS – ADMINISTRATION FÉDÉRALE

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux
Congé de décès			
	<p>Un employé admissible a droit à un congé <i>payé</i> pendant les jours ouvrables compris dans les trois jours suivant le jour du décès d'un membre de sa famille immédiate, c'est-à-dire son époux ou conjoint de fait, son père et sa mère, le conjoint de son père ou de sa mère (incluant le conjoint de fait), ses enfants, ses petits-enfants, son frère ou sa sœur, ses grand-parents, son beau-père ou sa belle-mère, le conjoint de son beau-père ou de sa belle-mère (incluant le conjoint de fait), les enfants de son époux ou conjoint de fait, ainsi que tout parent qui habite en permanence au domicile de l'employé ou chez qui ce dernier demeure en permanence. [Par. 210(1) du Code; art. 33 du Règlement]</p> <p>Le congé n'est <i>pas payé</i> si l'exigence de la durée du service n'est pas rencontrée. [Par. 210(2)]</p>	<p>Pour avoir droit à un congé <i>payé</i>, l'employé doit compter au moins trois mois de service continu chez le même employeur. [Par. 210(2)]</p>	
Congé de maladie			
	<p>Un employé remplissant les conditions d'admissibilité peut s'absenter en raison d'une maladie ou d'un accident pour une période qui ne dépasse pas 12 semaines, pendant laquelle l'employeur ne peut le congédier, le suspendre, le mettre à pied, le rétrograder ni prendre des mesures disciplinaires contre lui. [Alinéa 239(1)b)]</p>	<p>L'employé doit avoir été au service de l'employeur sans interruption depuis au moins trois mois; si l'employeur en fait la demande par écrit dans les 15 jours suivant le retour au travail, l'employé doit lui fournir un certificat médical. [Alinéas 239(1)a) et c)]</p>	<p>L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, s'il n'est pas absent pendant plus de douze semaines et s'il remplit les autres conditions. [Par. 239(1)]</p> <p>L'employé peut être affecté à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, s'il n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il exerçait avant son absence. [Par. 239(1.1)]</p> <p>Les périodes pendant lesquelles l'employé s'absente de son travail sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité ainsi que pour la détermination de l'ancienneté, à moins qu'il ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations ouvrant droit à ces prestations. Pour le calcul des prestations et avantages, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue. [Par. 239(2.1), (3) et (3.1)]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS – ALBERTA

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
Alberta	Congé de maternité et congé parental¹			
<p><i>Code des normes d'emploi (Employment Standards Code)</i></p> <p><i>NOTA : À moins d'indications contraires, les renvois se rapportent au Code.</i></p>	<p>Congé de maternité L'employée enceinte admissible a droit à 15 semaines de congé de maternité non payé, le congé débutant à n'importe quel moment au cours de la période de 12 semaines qui précède la date prévue de l'accouchement. Le congé doit durer au moins six semaines après l'accouchement, à moins que l'employée et l'employeur s'entendent pour réduire la période en question et qu'un certificat médical atteste que l'employée est en mesure de reprendre ses fonctions sans mettre sa santé en danger. La période de congé additionnelle doit tout d'abord être prélevée du solde des jours de congé de maternité, puis du congé parental. [Art. 46 et par. 53(3)]</p> <p>Congé parental Les employés admissibles ont droit à un congé de 37 semaines consécutives. Dans le cas de l'employée enceinte, le congé parental doit suivre immédiatement le congé de maternité. Autrement, il doit prendre fin dans les 52 semaines qui suivent la naissance de l'enfant ou le placement d'un enfant chez ses parents adoptifs. [Par. 50(1)]</p> <p>Ce congé peut être pris au complet par un seul employé ou être partagé entre les deux parents de l'enfant. Toutefois, lorsque les parents d'un même enfant sont à l'emploi du même employeur, ce dernier n'est pas tenu d'accorder le congé aux deux employés en même temps. [Par. 50(2) et (3)]</p>	<p>Congé de maternité et congé parental Pour avoir droit à un congé de maternité ou à un congé parental, les employés doivent avoir travaillé pour l'employeur pendant au moins 52 semaines consécutives. [Art. 45 et par. 50(1)]</p> <p>L'employé doit donner par écrit un préavis d'au moins six semaines avant la date prévue du congé. [Par. 47(1) et 51(1)]</p> <p>Congé de maternité À la demande de l'employeur, l'employée est tenue de fournir un certificat médical. [Par. 47(1)]</p> <p>L'employée qui ne donne pas de préavis a quand même droit à son congé de maternité si elle fournit à l'employeur un certificat médical dans les deux semaines qui suivent le moment où elle arrête de travailler. [Art. 48]</p> <p>Congé parental Si l'employé est dans l'impossibilité de donner un préavis de six semaines à cause de troubles médicaux chez la mère ou l'enfant ou encore en raison de l'imprévisibilité de la date de placement d'un enfant adopté, il doit fournir à l'employeur un avis écrit dans les meilleurs délais possibles. [Par. 51(2)]</p> <p>Les employés qui comptent partager un congé parental doivent en aviser leurs employeurs respectifs. [Par. 51(5)]</p>	<p>Congédiement interdit Il est interdit à l'employeur de congédier ou de mettre à pied une employée qui a commencé son congé de maternité ou qui a droit à un congé parental ou encore qui a commencé un tel congé, à moins qu'une telle mesure soit attribuable à la suspension ou à la fermeture, en tout ou en partie, des activités de l'entreprise ou de toute autre activité à laquelle travaille l'employé et que cette activité ne reprenne pas au cours des 52 semaines qui suivent la fin du congé. [Art. 52 et 53.1]</p> <p>Réintégration S'il y est admissible, l'employé doit être réintégré dans son poste ou dans un emploi comparable avec au moins le même salaire et les mêmes avantages. L'employé doit aviser son employeur, au moins quatre semaines à l'avance, de la date à laquelle il compte reprendre son travail. Il doit revenir au travail à la date prévue pour avoir le droit d'être réintégré après son congé, à moins que des circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle ne l'en empêchent. [Art. 53]</p>	<p>Départ en congé exigé par l'employeur Au cours des 12 semaines qui précèdent immédiatement la date prévue de l'accouchement, l'employeur peut exiger que l'employée commence son congé de maternité si sa grossesse nuit à l'exercice de ses fonctions. [Art. 49]</p>

¹ S'applique dans le cas des enfants nés ou adoptés après le 31 décembre 2000.

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — COLOMBIE-BRITANNIQUE

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux
Colombie-Britannique	<i>Congé de maternité et congé parental</i>		
<p><i>Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)</i></p> <p><i>Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Regulation)</i></p> <p>NOTA : À moins d'indications contraires, les renvois se rapportent à la Loi.</p>	<p>Congé de maternité L'employée enceinte a droit à un congé non payé de 17 semaines consécutives débutant, au plus tôt, 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement et, au plus tard, à la date de la naissance. La partie du congé qui suit la naissance prend fin au plus tôt six semaines après l'accouchement, à moins que l'employée ne demande à l'employeur, par écrit, un congé plus court, et cela au moins une semaine avant le retour au travail; l'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical. L'employée qui demande son congé <i>après</i> la naissance de l'enfant ou la fin de la grossesse a droit à un congé non payé d'une durée maximale de six semaines consécutives.</p> <p>Le congé de maternité peut être prolongé de six autres semaines si l'employée n'est pas en mesure de retourner au travail pour des raisons liées à la naissance de l'enfant ou à la fin de la grossesse. [Par. 50(1), (2), (3) et (5)]</p> <p>Congé parental La mère naturelle qui a pris un congé de maternité a droit à un congé parental non payé de 35 semaines consécutives; les deux congés doivent être pris l'un à la suite de l'autre. Les parents qui n'ont pas pris de congé de maternité, y compris les parents adoptifs, ont droit à un congé non payé de 37 semaines consécutives, qui doit être pris au cours des 52 semaines qui suivent la naissance ou l'adoption. [Par. 51(1)]</p> <p>Le congé parental peut être prolongé d'au plus cinq autres semaines si l'enfant souffre d'un trouble physique, psychologique ou émotif nécessitant les soins d'un parent. [Par. 51(2)]</p> <p>La durée combinée du congé de maternité et du congé parental ne doit pas dépasser 52 semaines, à l'exclusion de la prolongation de six semaines qui peut être accordée pour le congé de maternité lorsque la mère n'est pas en mesure de revenir au travail, ou de la prolongation de cinq semaines prévue lorsque l'état de l'enfant nécessite les soins d'un parent. [Par. 51(4)]</p>	<p>Congé de maternité L'employée doit présenter par écrit sa demande de congé au moins quatre semaines avant la date prévue pour le congé. Un certificat médical doit accompagner la demande si l'employeur l'exige. [Par. 50(4)]</p> <p>Congé parental L'employé doit présenter sa demande à l'employeur par écrit au moins quatre semaines avant la date prévue pour le début du congé. Si l'employeur l'exige, la demande doit être accompagnée d'un certificat médical ou d'une autre preuve que l'employé a droit au congé. [Par. 51(3)]</p> <p>Exclusions Sont exclus les membres de certaines professions, les étudiants embauchés dans le cadre d'un programme travail-études ou d'expérience de travail, les personnes participant à des programmes gouvernementaux de formation ou de création d'emplois, les gardiennes, les élèves-infirmières, les pompiers auxiliaires ou volontaires et autres. [Art. 31, 32 et 33 du Règlement]</p>	<p>Congédiement interdit L'employeur ne peut pas, en raison d'une grossesse ou d'un congé, mettre fin à un emploi ou modifier une condition d'emploi sans avoir obtenu le consentement écrit de l'employé. [Par. 54(2)]</p> <p>Réintégration L'employé doit être réintégré dans le poste occupé avant le congé, ou dans un poste comparable, avec toutes les augmentations de salaire et avantages sociaux qu'il aurait touchés n'eût été de son congé. [Par. 54(3) et art. 56]</p> <p>Si l'employeur a suspendu ou interrompu ses activités lorsque survient la fin du congé, l'employé doit être réintégré au moment où les activités reprennent, sous réserve des dispositions concernant l'ancienneté dans une convention collective. [Par. 54(4)]</p> <p>Avantages Aux fins du calcul des congés et de l'indemnité de cessation d'emploi ainsi que des prestations des régimes de retraite, d'assurance-maladie ou autre régime d'avantages pour les employés, l'emploi est réputé ininterrompu, sauf si l'employé a pris un congé plus long que la période permise selon la Loi. [Par. 56(1) et (4)]</p> <p>Pendant la période de congé, l'employeur continue de payer les cotisations aux régimes de retraite, d'assurance-maladie ou autre, lorsqu'il assume entièrement le coût du régime, ou, lorsque ce coût est partagé entre l'employeur et l'employé, si l'employé décide de continuer à payer sa part des cotisations. [Par. 56(2)]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — COLOMBIE-BRITANNIQUE

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux
<i>Congé pour raisons familiales</i>			
	Un employé a droit à cinq jours non payés par année pour s'acquitter d'obligations liées aux soins, à la santé ou à l'éducation d'un enfant confié à ses soins, ou liées aux soins et à la santé de tout autre membre de sa famille immédiate (c.-à-d. conjoint, enfant, père ou mère de l'employé, tuteur, frère ou sœur, petit-fils ou petite-fille, grands-parents de l'employé ou toute autre personne résidant chez l'employé comme un membre de sa famille). [Art. 52 et par. 1(1)]	<i>(Voir la rubrique « Exclusions » à la section Congé de maternité et congé parental.)</i>	<i>(Voir la section Congé de maternité et congé parental.)</i>
<i>Congé de décès</i>			
	L'employé a droit au plus à trois jours de congé non payé en cas de décès d'un membre de sa famille immédiate. [Art. 53]	<i>(Voir la rubrique « Exclusions » à la section Congé de maternité et congé parental.)</i>	<i>(Voir la section Congé de maternité et congé parental.)</i>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
<p>Île-du-Prince-Édouard</p> <p><i>Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)</i></p> <p><i>NOTA : À moins d'indications contraires, les renvois se rapportent à la Loi.</i></p>	Congé de maternité et congé parental			
	<p>Congé de maternité Une employée admissible a droit à un congé non payé de 17 semaines débutant dans les onze semaines précédant la date prévue de l'accouchement. Elle a droit à au moins six semaines de congé après l'accouchement si celui-ci a lieu après la date prévue. [Par. 20(1) et (2)]</p> <p>Une employée peut retourner au travail, avec le consentement de son employeur, avant que six semaines ne se soient écoulées après la naissance. [Par. 20(5)]</p> <p>Congé parental et congé d'adoption Un employé remplissant les conditions d'admissibilité qui est le parent naturel d'un enfant a droit à un congé non payé de 35 semaines. Les parents adoptifs ont quant à eux droit à un congé non payé de 52 semaines. Le congé doit être pris au cours de la période de 52 semaines qui commence à la date de la naissance de l'enfant ou à la date à laquelle l'enfant est placé sous la garde de l'employé. Cependant, dans le cas d'une mère naturelle, le congé parental doit suivre immédiatement le congé de maternité, sans reprise du travail entre les deux congés, à moins que l'employeur accepte un autre arrangement. [Par. 22(1), (3) et (6)]</p> <p>Un employeur peut accepter que l'employé revienne au travail avant la date d'expiration du congé parental à condition que l'employé lui donne un préavis d'au moins deux semaines. [Par. 22(5)]</p> <p>Durée maximale des congés combinés La durée maximale totale du congé de maternité et du congé parental ou congé d'adoption pris par un ou deux employés pour le même événement ne doit pas dépasser 52 semaines. [Par. 22(2.1)]</p>	<p>Congé de maternité Une employée doit avoir été au service de son employeur pour une période continue d'au moins 20 semaines. Elle doit présenter sa demande de congé au moins quatre semaines avant la date prévue du congé et soumettre un certificat médical. [Art. 19]</p> <p>Congé parental Un employé doit avoir été au service de l'employeur pour une période continue d'au moins 20 semaines. Il doit présenter sa demande de congé au moins quatre semaines avant la date où il prévoit commencer son congé. S'il adopte un enfant ou en obtient la tutelle légale, l'employé n'a pas à présenter sa demande avant la date à laquelle il est avisé du placement de l'enfant. [Par. 22(1) et (2)]</p> <p>Exclusions générales Sont exclus de la plupart des dispositions de la <i>Loi</i> les travailleurs agricoles (sauf les employés d'entreprises commerciales) et les vendeurs dont le revenu provient principalement des commissions. Les dispositions relatives au congé parental et au congé d'adoption ne s'appliquent pas aux parents nourriciers. [Art. 2 et par. 22(7)]</p>	<p>Congédiement interdit Un employeur ne peut congédier, mettre à pied ou suspendre une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte, qu'elle est temporairement incapable de travailler en raison de sa grossesse, qu'elle a demandé un congé de maternité ou qu'elle ou il a demandé un congé parental. [Art. 18]</p> <p>Réintégration et avantages L'employé doit être réintégré dans les mêmes fonctions qu'il occupait au début du congé ou, si le poste n'existe plus, dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages que ceux qu'il aurait reçus s'il n'avait pas pris de congé de maternité, de congé parental ou de congé d'adoption. Dans un cas comme dans l'autre, l'employé doit être réintégré sans perte d'ancienneté ou de crédits de pension, bien que l'employeur ne soit pas tenu de payer de cotisations au régime de retraite pendant la période de congé. [Art. 21 et par. 22(4)]</p>	<p>Départ en congé de maternité exigé par l'employeur L'employeur peut exiger que le congé de maternité d'une employée débute dans les trois mois précédant la date prévue de l'accouchement lorsque sa grossesse nuit d'une façon déraisonnable à l'exercice de ses fonctions. En cas de poursuites à ce sujet, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. [Par. 20(3) et (4)]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
<i>Congé de décès</i>				
	Un employé peut prendre jusqu'à trois jours civils consécutifs de congé non payé lors du décès de son conjoint, de son conjoint de fait, de son enfant, d'un de ses parents, de son frère ou de sa sœur. Le congé débute au plus tard le jour des obsèques. [Par. 23(1) et (2)]	L'employé doit aviser l'employeur qu'il a l'intention de prendre un congé et lui indiquer la date de début et la durée prévues du congé. [Par. 23(3)] <i>(Voir la rubrique « Exclusions générales » à la section Congé de maternité et congé parental.)</i>		

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — MANITOBA

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux
Manitoba	<i>Congé de maternité et congé parental</i>		
<p><i>Code des normes d'emploi</i></p> <p><i>Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail</i></p> <p><i>NOTA : À moins d'indications contraires, les renvois se rapportent au Code.</i></p>	<p>Congé de maternité Une employée admissible a droit à un congé d'une durée maximale de 17 semaines auquel s'ajoute, si la date réelle de l'accouchement dépasse la date prévue, une période correspondant à l'écart entre ces deux dates. Le congé commence, au plus tôt, 17 semaines avant la date prévue de l'accouchement et se termine, au plus tard, 17 semaines après cette date. [Par. 54(1) et (2)]</p> <p>Congé parental Un employé qui adopte un enfant ou qui devient le parent naturel d'un enfant a droit à un congé parental d'au plus 37 semaines. Chacun des deux parents peut se prévaloir de ce congé, qui doit commencer, au plus tard, le jour du premier anniversaire de naissance de l'enfant ou du premier anniversaire de la date à laquelle il est adopté ou confié aux soins de l'employé. Lorsque le congé parental est pris en plus du congé de maternité, les deux congés doivent se suivre immédiatement, sauf si l'employeur et l'employée en conviennent autrement ou si une convention collective prévoit le contraire. [Par. 58(1) et (3) et art. 59]</p> <p>Les employés peuvent mettre fin au congé parental plus tôt que prévu en donnant par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux semaines ou correspondant à une période de paie, selon la plus longue de ces deux périodes. <i>Par. 59.1(2)</i></p>	<p>Congé de maternité Pour avoir droit au congé, l'employée doit travailler pour le même employeur depuis au moins sept mois consécutifs. Elle doit donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines l'informant de la date à laquelle débutera son congé et fournir un certificat médical. [Art. 53 et alinéas 54(3)a) et b)]</p> <p>Congé parental Pour avoir droit au congé parental, l'employé doit travailler pour l'employeur depuis au moins sept mois consécutifs. Il doit donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines avant la date prévue du congé. L'employé qui donne un préavis de moins de quatre semaines a droit à un congé de 17 semaines moins la différence, en jours, entre quatre semaines et le délai de préavis qu'il donne. [Par. 58(1) et (2)]</p> <p>Exclusions Les dispositions relatives à ces congés ne s'appliquent pas aux employés suivants : les bénévoles travaillant pour des établissements religieux, philanthropiques, politiques ou patriotiques, les prestataires d'un régime ou d'un projet de réadaptation ou d'un projet, ou encore les personnes employées dans le cadre de programmes de formation ou d'expérience de travail du gouvernement ou d'une autorité scolaire et qui ne reçoivent pas de salaire; elles ne s'appliquent pas non plus à certains agriculteurs, pêcheurs ou horticulteurs. [Art. 2 et 3 du Règlement]</p>	<p>Congédiement interdit Il est interdit à l'employeur de licencier ou de mettre à pied un employé ou une employée qui travaille pour lui depuis sept mois consécutifs pour le seul motif que, dans le cas d'une employée, elle est enceinte ou elle a donné le préavis nécessaire pour son congé de maternité ou que l'employé a donné l'avis exigé pour un congé parental ou prend un tel congé. [Par. 60(1)]</p> <p>Réintégration L'employé doit être réintégré dans son poste antérieur ou dans un poste comparable avec au moins le même salaire et les mêmes avantages qu'il retirait immédiatement avant le début du congé. [Par. 60(2)]</p> <p>Avantages Pour le calcul des prestations de pension et des autres avantages, l'emploi avec le même employeur est réputé ne pas avoir été interrompu par un congé de maternité ou un congé parental. [Par. 60(3)]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — NOUVEAU-BRUNSWICK

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
<p>Nouveau-Brunswick</p> <p><i>Loi sur les normes d'emploi</i></p> <p><i>Règlement général</i></p> <p><i>NOTA : À moins d'indications contraires, les renvois se rapportent à la Loi.</i></p>	Congé de maternité et congé (parental) pour le soin des enfants			
	<p>Congé de maternité Une salariée a droit à un congé non payé de 17 semaines débutant au cours de la période commençant onze semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminant à la date de l'accouchement. La période de congé doit inclure la date prévue de l'accouchement. [Par. 43(1) et (3)]</p> <p>Congé pour le soin des enfants L'employeur doit accorder au parent naturel ou adoptif un congé non payé de 37 semaines consécutives, qui peut être pris au complet par un seul parent ou partagé entre les deux parents. La durée totale de l'ensemble des congés parentaux que peuvent prendre les deux parents d'un enfant ne doit pas dépasser 37 semaines. Pour la salariée qui a pris un congé de maternité, le congé pour soins aux enfants commence immédiatement après le congé de maternité, à moins que l'employeur ne consente à un autre arrangement ou que le nouveau-né soit hospitalisé à ce moment. Autrement, un parent naturel ou adoptif doit prendre le congé pour soins aux enfants dans l'année suivant la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté a été confié à ses soins et à sa garde. [Par. 44.02(2), (8), (10), (11), (12) et (12.1)]</p> <p>La durée combinée du congé de maternité et du congé parental qui peut être prise par un seul parent ou les deux pour la même naissance ne doit pas dépasser 52 semaines. [Par. 44.02(12.2)]</p>	<p>Congé de maternité Une salariée doit demander son congé et fournir un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. Elle doit aussi, quatre mois avant la date prévue de l'accouchement ou le plus tôt possible après que la grossesse est confirmée si cette confirmation survient plus tard, aviser l'employeur de son intention de prendre un congé. Sauf en cas d'urgence, la salariée doit également donner deux semaines de préavis avant le début de ce congé. [Par. 43(1) et (2)]</p> <p>Congé pour le soin des enfants Un salarié qui est un parent naturel doit donner un préavis par écrit quatre semaines avant le début du congé (sauf en cas d'urgence) et fournir un certificat médical indiquant la date prévue ou effective de l'accouchement. S'il est un parent adoptif, le salarié doit aviser son employeur quatre mois à l'avance (ou lui donner un avis écrit le plus tôt possible en cas d'urgence) de son intention de prendre un congé, lui fournir la preuve du placement attendu, ou déjà réalisé, de l'enfant et l'aviser de la date du début et de la durée du congé. [Par. 44.02(3) et (4)]</p> <p>Exclusions générales Sont exclus les travailleurs agricoles travaillant pour un employeur qui emploie trois travailleurs ou moins la majeure partie de l'année (sans compter les salariés qui ont des liens de parenté étroits avec l'employeur), et les personnes qui travaillent dans la maison privée de l'individu qui les emploie, ou autour de celle-ci. Dans certaines circonstances, l'employeur peut également demander d'être exempté de l'application de certaines dispositions de la Loi. [Art. 5 et 8]</p>	<p>Congédiement interdit (congé de maternité) Un employeur ne peut licencier, suspendre ou mettre à pied une salariée enceinte ni refuser de l'employer pour des raisons découlant uniquement de sa grossesse. [Art. 42]</p> <p>Réintégration Le salarié doit être réintégré dans son poste ou dans un poste équivalent, sans diminution de salaire ni perte d'ancienneté ou des avantages accumulés jusqu'au début du congé. [Art. 44 et par. 44.02(13)]</p> <p>Congédiement interdit (congés en général) Un employeur ne peut licencier, suspendre ou mettre à pied un salarié à qui un congé a été accordé pendant la durée du congé ou pour des motifs découlant uniquement de celui-ci. [Par. 44.04(1)]</p> <p>Ancienneté (congés en général) Un salarié continue à accumuler de l'ancienneté pendant la durée du congé, sauf si le salarié aurait été licencié, suspendu ou mis à pied si le congé ne lui avait pas été accordé. [Par. 44.04(2) et (3)]</p>	<p>Départ en congé de maternité exigé par l'employeur En l'absence de tout emploi de substitution, un employeur peut exiger de la salariée qu'elle commence un congé lorsque les fonctions de son poste ne peuvent raisonnablement être accomplies par une femme enceinte ou que l'exécution de son travail est sensiblement affectée par sa grossesse. [Par. 43(4)]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — NOUVEAU-BRUNSWICK

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
Congés pour raisons familiales				
	Un employeur doit, à la demande d'un salarié, lui accorder un congé sans solde d'une durée maximale de trois jours par période de douze mois civils pour lui permettre 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 (c.-à-d. conjoint, père, mère, enfant, frère ou sœur, grands-parents, petits-enfants, ou une relation entre des personnes qui « manifestent l'intention de se prodiguer l'une à l'autre l'affection et le soutien réciproques qui caractérisent normalement » l'une des relations déjà mentionnées). [Par. 44.022(1)]	Un salarié qui a l'intention de prendre un congé doit en aviser son employeur et lui indiquer la date de début et la durée prévues du congé. [Par. 44.022(2)]	(Voir les rubriques « Congédiement interdit (congés en général) » et « Ancienneté » à la section Congé de maternité et congé parental.)	
Congé de décès				
	Un employeur doit accorder au salarié un congé sans solde d'une durée maximale de cinq jours civils consécutifs lors du décès d'une personne avec laquelle le salarié a des liens familiaux étroits (voir le paragraphe précédent); ce congé doit débiter au plus tard le jour des funérailles ou du service commémoratif. [Par. 44.03(2)]	Le salarié doit aviser son employeur de son intention de prendre un congé, de la date de début et de la durée prévues du congé. [Par. 44.03(3)]	(Voir les rubriques « Congédiement interdit (congés en général) » et « Ancienneté » à la section Congé de maternité et congé parental.)	
Congé de maladie				
	Un employeur doit accorder au salarié un congé sans solde d'une durée maximale de cinq jours par période de douze mois civils comme congé de maladie. [Par. 44.021(1)]	Pour avoir droit à ce congé, le salarié doit avoir été à l'emploi de l'employeur pour plus de 90 jours. Il doit aviser celui-ci de la durée prévue du congé. [Par. 44.021(1) et (3)] Si un salarié demande un congé d'une durée de quatre jours civils consécutifs ou plus, son employeur peut exiger qu'il lui fournisse un certificat d'un médecin. [Par. 44.021(2)]	(Voir les rubriques « Congédiement interdit (congés en général) » et « Ancienneté » à la section Congé de maternité et congé parental.)	L'obligation de l'employeur d'accorder un congé de maladie est en sus des obligations qui lui incombent en vertu de la <i>Loi sur les accidents du travail</i> . [Par. 44.021(4)]

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — NOUVELLE-ÉCOSSE

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
Nouvelle-Écosse	Congé de maternité et congé parental			
<p><i>Loi sur les normes du travail (Labour Standards Code) et règlement d'application</i></p> <p><i>NOTA : À moins d'indications contraires, les renvois se rapportent au Code.</i></p>	<p>Congé de maternité Une employée enceinte admissible a droit à un congé non payé de 17 semaines débutant, au plus tôt, 16 semaines avant la date prévue de l'accouchement et, au plus tard, à la date de l'accouchement. Le congé prend fin, au plus tôt, une semaine après l'accouchement et, au plus tard, 17 semaines après le début du congé, tel que déterminé par l'employé. [Par. 59(1), (2) et (3)]</p> <p>Congé parental Un employé admissible qui devient le parent naturel ou adoptif d'un ou de plusieurs enfants et qui n'a pas pris de congé de maternité a droit à un congé non payé de 52 semaines au maximum se terminant au plus tard 52 semaines après l'arrivée de l'enfant, ou des enfants, au domicile de l'employé.</p> <p>Une employée qui prend un congé de maternité a droit à un congé parental de 35 semaines, qui commence immédiatement après le congé de maternité, si l'enfant est arrivé au domicile de l'employée au cours du congé de maternité. S'il n'arrive pas à ce moment, le congé parental doit être pris au cours des 52 semaines qui suivent l'arrivée de l'enfant ou des enfants au domicile de l'employée. [Par. 59B(1), (2) et (3)]</p> <p>Durée maximale des congés combinés Pris ensemble, le congé de maternité et le congé parental ne doivent pas durer plus de 52 semaines. [Par. 59B(4)]</p>	<p>Congé de maternité Une employée enceinte doit avoir été au service du même employeur pendant au moins un an. Elle doit normalement donner un préavis à ce dernier au moins quatre semaines avant la date du début de son congé et lui fournir, s'il le demande, un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. [Par. 59(1) et 59D(1)]</p> <p>Congé parental L'employé doit avoir été au service du même employeur pendant au moins un an. Il doit normalement donner un préavis à celui-ci quatre semaines avant la date prévue du début de son congé, à moins qu'un congé de maternité ait aussi été pris. Si l'employé prend un congé moins long que la durée maximale prévue, il doit aviser l'employeur de son intention de revenir au travail au moins quatre semaines avant la date de son retour. [Par. 59B(1) et 59D(1)]</p> <p>Exclusions générales La <i>Loi</i> ne s'applique pas aux domestiques employés dans des maisons privées pour offrir des services à un membre de la famille immédiate de l'employé, ou aux domestiques qui travaillent au plus 24 heures par semaine. Les employés participant à un programme de création d'emplois du régime d'assurance-emploi, ou à tout autre programme en grande partie similaire sont également exclus. [Par. 2(1) et (9) du Règlement]</p>	<p>Congédiement interdit Il est interdit à un employeur de renvoyer, de mettre à pied ou d'exercer toute forme de discrimination à l'égard d'une personne qui a pris un congé auquel elle avait droit selon la <i>Loi</i> ou qui a manifesté l'intention d'en prendre un, ou encore qu'il croit susceptible de prendre un tel congé. [Alinéa 30(1)d)]</p> <p>Réintégration Un employeur doit permettre à un employé qui revient de congé de reprendre le même emploi que celui occupé avant le congé, ou un emploi comparable, sans réduction de salaire ou d'avantages, et sans perte d'ancienneté ou d'avantages accumulés jusqu'au début du congé.</p> <p>Si les opérations de l'employeur sont interrompues ou si elles prennent fin une fois le congé terminé, les dispositions relatives à la cessation d'emploi s'appliquent; l'employé doit être réintégré si les activités reprennent, sous réserve du système d'ancienneté. [Art. 59G, 59H et 72]</p> <p>Avantages Pendant sa période de congé, l'employé a le droit de maintenir sa participation à tout régime d'avantages auquel il participait avant le congé, s'il accepte de payer sa part des primes ainsi que celle de l'employeur. [Art. 59F]</p>	<p>Départ en congé de maternité exigé par l'employeur Sous réserve des dispositions de la <i>Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act)</i>, un employeur peut obliger une employée enceinte qui est à son service depuis au moins un an à prendre un congé non payé si les tâches de son poste ne peuvent raisonnablement être exécutées par une femme enceinte ou lorsque l'exécution du travail de l'employée est affectée d'une manière appréciable. [Par. 59A(1)]</p> <p>Interruption du congé parental Un employé peut interrompre son congé parental et revenir au travail si l'enfant visé par le congé est hospitalisé pour une période susceptible de dépasser une semaine. La partie du congé qui n'a pas été utilisée peut être reportée jusqu'à ce que l'enfant quitte l'hôpital. L'employé doit donner à son employeur un préavis raisonnable selon les circonstances et l'employeur peut lui demander des preuves d'admissibilité, par exemple un certificat médical. Un congé parental ne peut être interrompu qu'une seule fois. [Par. 59C(1) et (2), 59D(3) et 59E(1)]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — NOUVELLE-ÉCOSSE

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
<i>Congé de décès</i>				
	<p>Un employé a droit jusqu'à trois jours ouvrables consécutifs de congé non payé suite au décès de son conjoint, de l'un de ses parents, d'un tuteur, d'un enfant ou d'un gardien; il a aussi droit à un jour ouvrable de congé non payé suite au décès de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants, d'une sœur, d'un frère, de sa belle-mère, de son beau-père, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère. [Art. 60A]</p>	<p>L'employé doit donner à son employeur un préavis aussi tôt qu'il peut raisonnablement le faire. [Art. 60C]</p> <p><i>(Voir la rubrique « Exclusions générales » à la section Congé de maternité et congé parental.)</i></p>	<p><i>(Voir la rubrique « Congédiement interdit » à la section Congé de maternité et congé parental.)</i></p>	

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — ONTARIO

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux
Ontario	Congé de maternité et congé parental		
<p><i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i></p> <p><i>Règlement sur les exemptions, les règles spéciales et l'établissement du salaire minimum (Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage Regulation)</i></p> <p><i>NOTA: À moins d'indications contraires, les renvois se rapportent à la Loi.</i></p>	<p>Congé de maternité Une employée enceinte admissible a droit à un congé non payé de 17 semaines débutant, au plus tôt, 17 semaines avant la date prévue de la naissance ou la date à laquelle elle donne naissance à un enfant vivant. Le congé de maternité ne peut débuter plus tard que la date prévue ou la date effective de naissance. Si l'employée a droit à un congé parental, le congé de maternité se termine 17 semaines après avoir commencé. Si l'employée n'a pas droit au congé parental, le congé de maternité prend fin 17 semaines après son début, ou six semaines après la naissance, mortinaissance ou fausse couche, selon la plus tardive de ces dates. L'employée peut mettre fin à son congé plus tôt que prévu en donnant à son employeur un préavis écrit au moins quatre semaines à l'avance. L'employée qui donne un tel préavis peut par la suite changer la date de fin du congé pour le terminer plus tôt ou plus tard, en donnant à son employeur un nouveau préavis écrit au moins quatre semaines avant cette nouvelle date ou la date indiquée dans le préavis original. [Par. 46(2),(3),(3.1), 47(1),(2),(3)]</p> <p>Congé parental Un employé admissible qui devient le parent naturel ou adoptif d'un enfant a droit à 35 semaines de congé non payé, si un congé de maternité a été pris, ou à 37 semaines autrement¹. Chaque parent a droit à la pleine période de congé, qui doit débuter au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant ou la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois. Cependant, le congé parental d'une employée qui a pris un congé de maternité doit commencer immédiatement après la fin du congé de maternité, à moins que l'enfant ne soit pas encore venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois. Un employé peut mettre fin à son congé parental plus tôt que prévu en donnant à son employeur un préavis écrit au moins quatre semaines à l'avance. L'employé qui donne un tel préavis peut par la suite changer la date de fin du congé pour le terminer plus tôt ou plus tard, en donnant à son employeur un nouveau préavis écrit au moins quatre semaines avant cette nouvelle date ou la date indiquée dans le préavis original. [Par. 48(1),(2),(3), 49(1),(2),(3)]</p>	<p>Congé de maternité Pour avoir droit à un congé de maternité, une employée enceinte doit avoir été au service de son employeur pendant au moins 13 semaines avant la date prévue de naissance. Elle doit normalement donner, au moins deux semaines à l'avance, un préavis écrit de la date du début de son congé et, si son employeur le lui demande, lui fournir un certificat d'un médecin. Une employée qui a déjà donné un préavis peut commencer son congé plus tôt ou plus tard en donnant à son employeur un nouveau préavis écrit au moins deux semaines avant la nouvelle date ou le jour indiqué dans le préavis original. À moins de congédiement implicite, une employée en congé de maternité ne peut mettre fin à son emploi sans donner un préavis écrit de quatre semaines à son employeur. [Par. 46(1),(4),(5),(6), 47(4),(5)]</p> <p>Congé parental Pour avoir droit au congé parental, l'employé doit avoir été au service de l'employeur pendant au moins 13 semaines. Il doit normalement aviser son employeur par écrit, au moins deux semaines à l'avance, de la date du début de son congé. Un employé qui a déjà donné un préavis peut commencer son congé plus tôt ou plus tard en donnant à son employeur un nouveau préavis écrit au moins deux semaines avant la nouvelle date ou le jour indiqué dans le préavis original. À moins de congédiement implicite, un employé en congé parental ne peut mettre fin à son emploi sans donner un préavis écrit de quatre semaines à son employeur. [Par. 48(1),(4),(5),(6), 49(4),(5)]</p>	<p>Congédiement interdit Nul employeur ou personne agissant pour son compte ne peut intimider, congédier ou pénaliser un employé, ou menacer de le faire, parce que ce dernier a ou aura le droit de prendre un congé, a l'intention d'en prendre un ou en prend un, ou parce qu'il exerce ou tente d'exercer un droit que lui confère la Loi. [Art. 74]</p> <p>Réintégration Un employé qui a pris un congé de maternité ou un congé parental doit être réintégré dans le poste qu'il occupait le plus récemment ou, s'il n'existe plus, dans un poste comparable. Son employeur doit lui verser un taux de salaire au moins égal à celui qui lui était versé le plus récemment ou à celui qu'il gagnerait s'il avait travaillé pendant la période de congé, selon le montant le plus élevé. Cela ne s'applique pas si l'emploi de l'employé se termine uniquement pour des motifs non liés au congé [Art. 53]</p>
		(suite à la prochaine page)	

¹ S'applique dans le cas des enfants qui sont nés ou qui ont été placés sous la garde, les soins et la surveillance de l'employé après le 31 décembre 2000.

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — ONTARIO

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux
			<p>Avantages La période de congé est incluse dans le calcul de la durée de l'emploi, des états de service ou de l'ancienneté de l'employé afin de déterminer ses droits aux termes d'un contrat de travail. Elle n'est toutefois pas prise en compte pour déterminer si l'employé a terminé une période d'essai. Pendant le congé, l'employé continue de participer aux régimes d'avantages sociaux comme les régimes de retraite, d'assurance-vie, d'assurance-accident, d'assurance-santé complémentaire et de soins dentaires, à moins qu'il ne choisisse par écrit de ne pas le faire. Son employeur doit maintenir ses contributions à moins que l'employé ne l'avise par écrit qu'il ne compte pas verser sa part des cotisations. [Art. 51, 52]</p>
Congé spécial en cas d'urgence			
	<p>Un employé dont l'employeur emploie normalement 50 employés ou plus a droit, au total, jusqu'à dix jours de congé non payés par année en cas de maladie, de blessure ou d'urgence médicale personnelle, ou en cas de décès, de maladie, de blessure, d'urgence médicale ou d'affaire urgente concernant un des membres suivants de sa famille : le conjoint ou le partenaire de même sexe de l'employé; le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint ou partenaire de même sexe, ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre; un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint ou partenaire de même sexe, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre; un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint ou partenaire de même sexe; le conjoint ou le partenaire de même sexe d'un enfant de l'employé; le frère ou la soeur de l'employé; ou un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide. [Par. 50(1),(2),(5)]</p> <p>Lorsqu'un employé prend un congé spécial de moins d'une journée, son employeur peut considérer qu'il a pris un jour de congé complet. [Par. 50(6)]</p>	<p>Un employé qui souhaite prendre un congé spécial doit en aviser son employeur. S'il n'est pas possible de donner un préavis avant de commencer le congé, l'employé doit aviser son employeur le plus tôt possible. [Par. 50(3),(4)]</p> <p>Un employeur peut exiger qu'un employé qui prend un congé spécial lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit. [Par. 50(7)]</p> <p>Exclusions: Les personnes dûment qualifiées qui exercent la profession d'architecte, d'avocat, d'ingénieur, d'expert-comptable, d'arpenteur ou de vétérinaire, les personnes employées en tant que professionnels de la santé, les praticiens inscrits aux termes de la <i>Loi sur les praticiens ne prescrivant pas de médicaments</i>, les enseignants au sens de la <i>Loi sur la profession enseignante</i> et les étudiants stagiaires dans une de ces disciplines n'ont pas le droit de prendre un congé spécial si ceci constituerait une faute professionnelle ou un manquement au devoir professionnel. [Art. 3 du Règlement]</p>	<p>(Voir la section Congé de maternité et congé parental.)</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — QUÉBEC

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
Congé de maternité et congé parental				
<p>Québec</p> <p><i>Loi sur les normes du travail</i></p> <p><i>Règlement sur les normes du travail</i></p> <p><i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i></p> <p>NOTA : À moins d'indications contraires, les renvois se rapportent à la Loi sur les normes d'emploi.</p>	<p>Congé de maternité Une salariée enceinte a droit à un congé non payé de 18 semaines continues ne pouvant commencer qu'à compter de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, elle a droit à une extension du congé équivalente au retard, à moins qu'il lui reste deux semaines ou plus de congé de maternité après l'accouchement. Le congé peut être prolongé jusqu'à un maximum de six semaines si la santé de la mère ou celle de l'enfant l'exige. [Art. 81.4 et 81.5 de la Loi et art. 17, 18 et 23 du Règlement]</p> <p>Congé parental Le père et la mère d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant n'ayant pas l'âge de fréquentation obligatoire de l'école a droit à un congé parental non payé d'au plus 52 semaines continues. Le congé parental peut débuter, au plus tôt, le jour de naissance du nouveau-né ou le jour où l'enfant adopté est confié au salarié et se termine, au plus tard, 70 semaines après ces dates. Le congé peut également commencer le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour qu'un enfant lui soit confié. Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit au congé parental. [Art. 81.10 et 81.11]</p>	<p>Congé de maternité Le salarié doit donner un avis écrit d'au moins trois semaines indiquant la date prévue pour le début du congé et celle du retour au travail; elle doit avoir été au service de l'employeur le jour précédant cet avis. L'avis doit être accompagné d'un certificat médical ou, le cas échéant, d'une attestation écrite signée par une sage-femme. [Art. 81.6 de la Loi et art. 15 et 24 du Règlement]</p> <p>Une salariée peut donner à son employeur un préavis indiquant une nouvelle date de retour au travail si elle l'envoie deux semaines à l'avance. [Art. 27 et 28 du Règlement]</p> <p>Pour avoir droit à une prolongation de six semaines en raison de l'état de santé de la mère ou de l'enfant, la salariée doit faire parvenir à son employeur un avis, accompagné d'un certificat médical, avant la date d'expiration de son congé de maternité. [Art. 23 du Règlement]</p>	<p>Réintégration après le congé À la fin du congé de maternité ou d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était demeuré au travail. [Art. 81.15 de la Loi et art. 31 du Règlement]</p> <p>À la fin d'un congé parental excédant 12 semaines, l'employeur peut affecter le salarié à un poste comparable, dans le même établissement, avec un salaire égal ou plus élevé et avec des régimes de retraite et d'assurance équivalents à ceux auxquels il aurait droit s'il était resté au travail.</p> <p>Si le poste du salarié n'existe plus, l'employeur doit reconnaître tous les droits et privilèges auxquels le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas pris de congé. [Art. 81.15]</p> <p>Si une salariée aurait été licenciée n'eût été son départ en congé de maternité, elle conserve, aux fins du réembauchage, les mêmes droits que les salariés qui ont effectivement été licenciés. [Art. 34 du Règlement]</p>	<p>Congé de maternité — Certificat médical attestant que l'état de santé de la salariée lui permet de retourner au travail À partir de six semaines avant la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger que la salariée présente un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de travailler. Il peut l'obliger à commencer son congé de maternité si elle refuse ou néglige de lui fournir un certificat médical dans un délai de huit jours. De plus, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines qui suivent l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. [Art. 81.8 et 81.9 de la Loi et art. 19 et 30 du Règlement]</p> <p>Grossesses à risques — congé spécial Si un certificat médical indique qu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé de maternité spécial. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité à compter du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. [Art. 20 du Règlement]</p> <p>Réaffectation de la salariée enceinte Une travailleuse enceinte peut, sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même, demander d'être affectée à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si la réaffectation n'a pas lieu immédiatement, la travailleuse enceinte peut cesser de travailler jusqu'à ce qu'elle soit réaffectée ou jusqu'à la date de son accouchement. Des prestations de soutien du revenu lui sont versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Elle conserve tous les avantages liés à son emploi régulier. À la fin de la réaffectation ou de l'interruption de travail, la salariée retourne à son emploi régulier avec les mêmes avantages que si elle ne s'était pas absentée du travail. [Art. 40, 41, 43 et 44 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — QUÉBEC

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
		<p>Congé parental Un salarié doit donner un avis d'au moins trois semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Il peut reprendre son travail avant la date prévue s'il avise son employeur au moins trois semaines avant la nouvelle date. [Art. 81.12, 81.13]</p> <p>Exclusions générales La <i>Loi</i> ne s'applique pas aux salariés dont la fonction principale est d'assumer la garde ou de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, si ce travail ne procure pas de profits à l'employeur, à un travailleur à contrat visé par un règlement établi en vertu d'une autre loi déterminant sa rémunération ou le tarif applicable, ou à un étudiant participant à un programme d'initiation au travail approuvé par le <i>ministère de l'Éducation</i>. [Art. 3]</p>	<p>En règle générale, le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est réputé avoir démissionné. [Art. 81.14 de la Loi et art. 29 du Règlement]</p> <p>Congédiement ou représailles interdits Il est interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, ou d'exercer des mesures discriminatoires ou des représailles à son endroit parce qu'il ou elle a exercé ses droits ou parce qu'elle est enceinte. [Par. 122(1) et (4)]</p> <p>Avantages Le congé de maternité n'a aucun effet sur les avantages sociaux de la salariée dans la mesure où elle verse régulièrement sa part des cotisations aux régimes. En outre, la salariée dont l'indemnité de congés annuels est réduite à cause de son congé de maternité a droit à une indemnité équivalente à deux ou trois fois (selon les congés auxquels elle a droit) la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. [Art. 74 de la Loi et art. 32 du Règlement]</p>	<p>Les dispositions sur la réaffectation mentionnées plus haut s'appliquent également à la travailleuse dont les conditions de travail comportent des risques pour l'enfant qu'elle allaite. Une interruption de travail peut durer jusqu'à la réaffectation ou jusqu'à la fin de la période d'allaitement. [Art. 46, 47 et 48 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail]</p> <p>Mutation à l'initiative de l'employeur L'employeur doit, de son propre chef, déplacer une salariée enceinte si ses conditions de travail présentent un danger physique pour elle ou pour l'enfant à naître. La salariée peut refuser ce déplacement à condition de présenter un certificat médical attestant que les conditions en question ne présentent pas les dangers allégués. [Art. 122]</p>
Congé pour examen médical relié à la grossesse				
	<p>La salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen effectué par une sage-femme. [Art. 81.3]</p>	<p>La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter. [Art. 81.3]</p> <p>(Voir la rubrique « Exclusions générales » à la section Congé de maternité et congé parental.)</p>		

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — QUÉBEC

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
Congé (de courte durée) pour la naissance ou l'adoption d'un enfant				
	<p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées — dont les deux premières <i>sont rémunérés</i> — à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié, mais il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. Le congé est de deux jours non payés dans le cas du salarié qui adopte l'enfant de son conjoint. [Art. 81.1]</p>	<p>Le salarié doit justifier de 60 jours de service continu pour avoir droit au congé payé de deux jours. Il doit aviser son employeur de son absence le plus tôt possible. [Art. 81.1]</p> <p>(Voir la rubrique « Exclusions générales » à la section Congé de maternité et congé parental.)</p>		
Congé pour soins aux enfants mineurs				
	<p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq jours par années, sans salaire, pour remplir des obligations relatives à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle.</p> <p>Ce congé peut être fractionné en journées et même, avec le consentement de l'employeur, en périodes plus courtes. [Art. 81.2]</p>	<p>Le salarié doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations et pour limiter la durée du congé.</p> <p>Le salarié doit aviser son employeur de son absence le plus tôt possible. [Art. 81.2]</p> <p>(Voir la rubrique « Exclusions générales » à la section Congé de maternité et congé parental.)</p>		
Congé de décès				
	<p>Un salarié a droit à une journée <i>sans réduction de salaire</i>, plus trois journées non payées dans le cas du décès ou des obsèques de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. [Art. 80]</p> <p>Un salarié a également droit à une journée non payée dans le cas du décès ou des obsèques d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint. [Art. 80.1]</p>	<p>Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. [Art. 80.2]</p> <p>Exclusions En plus des exclusions générales indiquées à la section <i>Congé de maternité et congé parental</i>, les dispositions de la <i>Loi</i> relatives au congé de décès ne s'appliquent pas aux salariés assujettis à la <i>Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction</i> ni aux cadres supérieurs. [Art. 3]</p>		

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — QUÉBEC

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
Congé de maladie				
	<p>Il est interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié parce que celui-ci s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident durant une période d'au plus 17 semaines au cours des 12 derniers mois, à moins que les conséquences de la maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante. [Art. 122.2]</p>	<p>Pour avoir droit au congé, le salarié doit avoir à son actif trois mois de service continu. [Art. 122.2]</p> <p>(Voir la rubrique « Exclusions générales » à la section Congé de maternité et congé parental.)</p>	<p>Après une période d'absence supérieure à quatre semaines consécutives, l'employeur peut affecter le salarié à un poste comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent. [Art. 122.2]</p> <p>Le salarié, dont l'absence en congé de maladie a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, a droit à une indemnité équivalente à deux ou trois fois (selon ce à quoi le salarié a droit) la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. [Art. 74]</p>	
Congé de mariage				
	<p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Il a aussi droit à une journée non rémunérée le jour du mariage de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur ou celui de l'enfant de son conjoint. [Art. 81]</p>	<p>Le salarié doit aviser son employeur de son absence au moins une semaine à l'avance. [Art. 81]</p> <p>(Voir la rubrique « Exclusions » à la section Congé de décès.)</p>		

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — SASKATCHEWAN

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
Saskatchewan	Congé de maternité et congé parental			
<p><i>Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)</i></p> <p><i>NOTA : À moins d'indications contraires, les renvois se rapportent à la Loi.</i></p>	<p>Congé de maternité Une employée admissible a droit à 18 semaines non payées débutant dans les 12 semaines précédant la date prévue de l'accouchement. Une employée qui omet de présenter sa demande de congé par écrit et qui ne fournit pas de certificat médical attestant qu'elle a des raisons médicales fondées de cesser immédiatement ses fonctions a droit à 14 semaines de congé non payé, commençant à n'importe quel moment au cours des huit semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement. Si la date effective de l'accouchement a lieu plus tard que la date prévue, l'employée a droit à au moins six semaines de congé après la date de la naissance. Toutefois, elle peut reprendre son travail avant la fin de cette période de six semaines, avec l'accord de son employeur. [Art. 23(3), (4), (5), (6) et (7)]</p> <p>Une employée qui, pour des raisons médicales fondées, n'est pas en mesure de retourner au travail et qui fournit un certificat médical à son employeur a droit à une période de congé additionnelle ne dépassant pas six semaines. [Art. 24]</p> <p>Congé parental Un employé remplissant les conditions d'admissibilité a droit à 34 semaines consécutives de congé non payé si il ou elle a droit à un congé de maternité ou à un congé d'adoption, ou à 37 semaines consécutives autrement. Ce congé doit être pris au cours de la période débutant 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement ou la date prévue à laquelle l'enfant sera confié aux soins de l'employé, et se terminant 52 semaines après la date effective de naissance ou la date à laquelle l'enfant a été confié aux soins de l'employé. Une employée qui se prévaut d'un congé de maternité et d'un congé parental doit les prendre l'un à la suite de l'autre. [Par. 29.1(2), (2.1) et (5)]</p>	<p>Congés de maternité et d'adoption et congé parental L'employé doit être au service de l'employeur et l'avoir été pendant un total d'au moins 20 semaines au cours des 52 semaines précédant le congé. Il doit normalement présenter une demande écrite au moins quatre semaines avant le début du congé. [Par. 23(1), 29.1(1) et 29.2(1)]</p> <p>Dans le cas d'un congé de maternité, l'employée doit aussi fournir un certificat médical. Si elle compte prendre en plus un congé parental, l'employée doit donner un préavis au moins quatre semaines avant la date à laquelle elle devait retourner au travail après son congé de maternité. [Par. 23(1) et sous-alinéa 29.1(1)b(ii)]</p> <p>Pour avoir droit au congé d'adoption, l'employé doit être la personne qui s'occupe principalement de l'enfant adopté pendant le congé. [Par. 29.2(1)]</p> <p>Une employée qui est en congé de maternité et un employé, homme ou femme, qui est en congé d'adoption ou en congé parental doit aviser son employeur au moins quatre semaines à l'avance de la date de son retour au travail; l'employeur n'est pas tenu de permettre ce retour si cette condition n'est pas remplie. [Art. 28 et par. 29.1(4) et 29.2(4)]</p>	<p>Congédiement interdit (congé de maternité) Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied ou de suspendre une employée ou d'exercer de mesures discriminatoires à son endroit parce qu'elle est enceinte, parce qu'elle est temporairement incapable de travailler à cause de la grossesse ou parce qu'elle a demandé un congé de maternité. En cas de violation alléguée, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a mis fin à l'emploi pour des motifs valables et suffisants. [Par. 27(1) et (2)]</p> <p>Réintégration et avantages (congés de maternité et d'adoption et congé parental) Un employé doit être réintégré dans les fonctions qu'il occupait ou dans des fonctions comparables, sans réduction de salaire ni perte d'ancienneté ou d'avantages accumulés. L'ancienneté et les droits de rappel continuent de s'accumuler pendant le congé. Un employé peut continuer sa participation à tout régime prévu par la loi (c.-à-d. assurance-maladie, assurance-soins dentaires, assurance-invalidité et assurance-vie, régime enregistré d'épargne retraite, assurance en cas de décès ou de mutilation accidentelles ou tout autre régime semblable) s'il verse les cotisations exigées. [Par. 26(1) et (2), 29.1(4), 29.2(4), 29.3(4) de la Loi et art. 15 du Règlement]</p>	<p>Départ en congé de maternité exigé par l'employeur Si la grossesse d'une employée l'empêche de façon déraisonnable d'exercer ses fonctions, l'employeur peut, s'il est impossible de modifier ces tâches ou de réaffecter l'employée à un autre travail, sans perte de salaire ou d'avantages, exiger qu'elle commence son congé de maternité au plus tôt 13 semaines avant la date prévue de l'accouchement. En cas de poursuites pour une infraction alléguée de ces dispositions, il incombe à l'employeur de faire la preuve que la grossesse nuit de façon déraisonnable à l'exercice des fonctions et qu'il lui est impossible de modifier les tâches de l'employée ou de réaffecter celle-ci à un autre travail. [Art. 25]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — SASKATCHEWAN

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
	<p>Congé d'adoption Un employé admissible qui est le personne s'occupant principalement de l'enfant adopté a droit à un congé non payé d'une durée d'au plus 18 semaines débutant le jour où l'enfant peut être adopté. À ceci peuvent s'ajouter 34 semaines de congé parental. Le conjoint de la personne s'occupant principalement de l'enfant a droit, s'il y est admissible, à 37 semaines de congé parental. [Par. 29.2(2)]</p>	<p>Exclusions générales Sont exclus les employés de fermes, de fermes d'élevage ou d'entreprises de culture maraîchère, à l'exception de ceux qui travaillent dans les établissements d'accouaison (œufs), les serres, les pépinières et les opérations de déboisement. [Par. 4(3)]</p>		
Congé de décès				
	<p>L'employé a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables non payés dans le cas du décès de son conjoint, de son père ou de sa mère, de l'un de ses grands-parents, de son enfant, de son frère ou de sa sœur ou de ceux de son conjoint. Le congé en question doit être pris au cours de la période débutant une semaine avant les obsèques et se terminant une semaine après celles-ci. [Par. 29.3(1), (2) et (3)]</p>	<p>L'employé doit justifier de trois mois de service continu avec l'employeur. [Par. 29.3(2)]</p> <p>(Voir la rubrique « Exclusions générales » à la section Congé de maternité et congé parental.)</p>	<p>L'employeur doit accorder le congé demandé sans imposer de mesures disciplinaires et sans qu'il y ait congédiement. [Par. 29.3(2)]</p>	
Congé en cas de maladie ou de blessure de l'employé ou de membres de sa famille immédiate				
	<p>Un employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder, ou exercer des mesures disciplinaires à l'encontre d'un employé admissible en raison d'une absence liée à une maladie ou une blessure subie par l'employé ou une personne à charge qui est membre de sa famille immédiate. En cas de maladie ou de blessure grave, l'emploi de l'employé est protégé pour une absence ne dépassant pas 12 semaines au cours d'une période de 52 semaines. En cas de maladie ou de blessure peu sérieuse, les employés peuvent s'absenter jusqu'à 12 jours par année civile, sauf s'il peut être démontré qu'ils ont des antécédents d'absentéisme chronique et qu'il n'y a pas d'attente raisonnable qu'il y ait des améliorations au niveau de l'assiduité. La durée d'absence permise est prolongée à 26 semaines pour les employés qui touchent des indemnités d'accident de travail. [Par. 44.2(1),(2)]</p>	<p>Un employé doit avoir été au service de l'employeur pour au moins 13 semaines consécutives avant l'absence. À la demande écrite de l'employeur, l'employé doit fournir un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'il était incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'une blessure ou attestant la maladie ou la blessure d'un membre de la famille immédiate de l'employé. [Alinéa 44.2(1)c]</p> <p>(Voir la rubrique « Exclusions générales » à la section Congé de maternité et congé parental.)</p>	<p>L'employeur doit accorder le congé demandé sans imposer de mesures disciplinaires et sans qu'il y ait congédiement. [Par. 29.3(2)]</p>	<p>La « famille immédiate » comprend le conjoint, le père ou la mère, les grands-parents, les enfants, et le frère ou la sœur de l'employé ou de son conjoint. [Par. 29.3]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — TERRE-NEUVE ET LABRADOR

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux
Terre-Neuve et Labrador	Congés de maternité et d'adoption et congé parental		
<p><i>Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)</i></p>	<p>Congé de maternité La durée du congé de maternité d'une employée admissible <i>qui a droit à un congé parental</i> est de 17 semaines. Le congé de maternité de l'employée <i>qui n'a pas droit au congé parental</i> se termine 17 semaines après qu'il a commencé ou six semaines après la naissance, selon la plus tardive de ces deux dates. Le congé de maternité débute au plus tôt 17 semaines avant la date prévue de la naissance. [Par. 40(2) et 42(1) et (2)]</p> <p>Congé d'adoption Un employé admissible a droit à un congé non payé de 17 semaines à compter de la date où l'enfant est confié à ses soins et à sa garde pour la première fois. Chacun des parents a droit à ce congé. [Par. 43(1) et art. 43.2]</p> <p>Congé parental Un employé admissible a droit à un congé non payé de 35 semaines; ce congé peut être pris par chacun des deux parents. Il peut débuter, au plus tard, 35 semaines après la naissance de l'enfant ou la date à laquelle il a été confié pour la première fois aux soins et à la garde du parent. Toutefois, lorsque l'employée enceinte a pris un congé de maternité, le congé parental commence dès que l'autre congé prend fin, à moins que l'enfant n'ait pas encore été confié à la garde et aux soins du parent. [Par. 43.3(1), (2) et (3) et art. 43.5]</p>	<p>Congé de maternité Une employée enceinte doit avoir été au service du même employeur pendant au moins 20 semaines consécutives immédiatement avant la date prévue de la naissance. Elle doit aviser l'employeur par écrit, au moins deux semaines à l'avance, de la date du début du congé et lui fournir un certificat médical; cette exigence ne s'applique pas dans le cas d'une employée qui cesse de travailler à cause de complications liées à sa grossesse ou en raison d'un accouchement, d'une mortinaissance ou d'une fausse couche qui se produit plus tôt que la date prévue de l'accouchement. Dans ce cas, l'employée doit fournir un avis écrit accompagné d'un certificat médical dans les deux semaines qui suivent l'arrêt de travail. [Par. 40(1) et (3) et l'art. 41]</p> <p>L'employée en congé de maternité qui n'a pas l'intention de prendre un congé parental doit aviser l'employeur au moins quatre semaines à l'avance de la date prévue pour son retour au travail. [Par. 42(4)]</p> <p>Congé d'adoption et congé parental L'employé doit avoir été au service du même employeur pendant au moins 20 semaines consécutives. Il doit aviser par écrit l'employeur, au moins deux semaines à l'avance, de la date du début du congé, à moins que l'enfant ne soit confié aux soins du parent plus tôt que prévu. [Par. 43(1) et (2) et par. 43.3(1) et (4)]</p> <p>Exclusions Sont exclues des dispositions concernant ces congés les personnes qui possèdent les qualifications ou qui étudient pour obtenir les qualifications de comptable, d'architecte, d'avocat, de médecin, de pharmacien, d'ingénieur, d'arpenteur, d'enseignant, de vétérinaire, de scientifique ou d'une autre profession désignée et qui travaillent pour un employeur dans ces domaines. [Alinéa 2b)]</p>	<p>Congédiement interdit L'employeur ne peut congédier un employé uniquement parce qu'il ou elle a l'intention de prendre un congé de maternité, d'adoption ou parental, parce qu'elle est enceinte, ou en raison d'une absence liée aux congés. En cas de congédiement, le fardeau de la preuve, en ce qui concerne la raison du congédiement, incombe à l'employeur. [Par. 43.9(1) et (2)]</p> <p>Réintégration Après le congé, les dispositions du contrat de service sont reprises de telle sorte que le salaire, les fonctions, les avantages et le poste ne soient pas moins avantageux que ce qui existait avant le congé. [Art. 43.7]</p> <p>Avantages À moins que l'employeur et l'employé ne concluent une autre entente à ce sujet, les congés de maternité, d'adoption et parental ne sont pas pris en compte pour l'application des droits, avantages et privilèges conférés par la Loi. Toutefois, l'emploi avant et après le congé est considéré ne pas avoir été interrompu. [Art. 43.8]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — TERRE-NEUVE ET LABRADOR

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux
Congé de décès			
	Un employé a droit à une journée de congé payé plus deux jours <i>non payés</i> à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant, d'un de ses petits-enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents, de sa belle-mère, de son beau-père, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. [Par. 43.10(1)]	L'employé doit avoir été au service du même employeur, en vertu d'un contrat de service, pour une période continue d'au moins un mois. [Par. 43.10(1)]	Congédiement interdit L'employeur ne peut congédier ou remettre un avis de congédiement à un employé en raison du congé de décès. En cas de congédiement, le fardeau de la preuve, en ce qui concerne la raison du congédiement, incombe à l'employeur. [Par. 43.10(3) et (4)]
Congé de maladie			
	Un employé a droit à cinq jours non payés de congé de maladie par année. [Par. 43.10(2)]	L'employé doit avoir été au service du même employeur, en vertu d'un contrat de service, pour une période continue de six mois. Il doit fournir un certificat médical. [Par. 43.10(2)]	Congédiement interdit L'employeur ne peut congédier ou remettre un avis de congédiement à un employé en raison du congé de maladie. En cas de congédiement, le fardeau de la preuve, en ce qui concerne la raison du congédiement, incombe à l'employeur. [Par. 43.10(3) et (4)]

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — TERRITOIRES DU NORD-OUEST ET NUNAVUT

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	Congé de maternité et congé parental			
<p><i>Loi sur les normes du travail</i></p> <p><i>Règlement sur le congé de maternité et le congé parental</i></p> <p>NOTA : À moins d'indications contraires, les renvois se rapportent à la Loi.</p>	<p>Congé de maternité Une employée admissible a droit à un congé non payé de 17 semaines, débutant n'importe quand pendant les 17 semaines précédant la date prévue de l'accouchement. Si l'accouchement se produit plus tard que prévu, l'employée peut prolonger son congé pour une période supplémentaire correspondant à la période écoulée entre la date prévue et la date effective de l'accouchement, jusqu'à concurrence de six semaines consécutives. L'employée peut écourter son congé avec le consentement de son employeur. [Art. 31]</p> <p>Congé parental L'employé admissible a droit à un congé non payé de 37 semaines consécutives. Le congé, qui est accessible à chaque parent naturel ou adoptif, doit être pris dans l'année suivant la naissance de l'enfant ou son arrivée à son domicile. L'employée qui a pris un congé de maternité et désire prendre un congé parental doit prendre celui-ci immédiatement après son congé de maternité, à moins d'avoir conclu une entente différente avec son employeur. L'employé peut revenir au travail avant la fin de son congé avec le consentement de son employeur. [Par. 34(1), (4), (6) et (7)]</p> <p>La durée combinée du congé de maternité et du congé parental ne doit pas dépasser 52 semaines. [Art. 35.1]</p>	<p>Congé de maternité et congé parental Pour avoir droit au congé, l'employé doit avoir travaillé au moins 12 mois consécutifs chez l'employeur avant la date prévue du début du congé, de son arrêt de travail ou de l'accouchement. Il doit normalement présenter sa demande de congé par écrit au moins quatre semaines avant le début prévu du congé. Dans le cas d'un congé de maternité, un certificat médical est également exigé. [Par. 31(1) et 34(1) et art. 2 du Règlement]</p> <p>Exclusions générales La Loi s'applique uniquement aux personnes qui sont employées pour exécuter un travail manuel, de bureau, technique, d'exécution ou administratif, spécialisé ou non, dans un établissement (c.-à-d. « toute entreprise de nature locale ou privée dans les territoires; y sont assimilées une succursale, une section ou toute autre division de cette entreprise. »). Sont explicitement exclus de l'application de la Loi les trappeurs ou les personnes pratiquant la pêche commerciale. [Art. 1 et par. 2(3)]</p>	<p>Congédiement ou modification des conditions d'emploi interdits Il est interdit à l'employeur de congédier un employé ou de changer ses conditions d'emploi, sans son consentement écrit, à cause du congé de maternité ou du congé parental ou en raison de la grossesse. [Art. 38]</p> <p>Réintégration et avantages L'employé doit être réintégré dans ses fonctions ou se voir offrir un travail comparable avec un salaire au moins égal à celui qu'il recevait au début de son congé, sans perdre l'ancienneté ni les avantages accumulés jusqu'au début du congé. L'employé a droit à toutes les augmentations de salaire et d'avantages auxquelles il aurait eu droit s'il n'avait pas pris congé. [Art. 36]</p> <p>L'employeur qui suspend les activités de son établissement pendant le congé de maternité ou le congé parental et qui ne les reprend pas à l'expiration du congé ne peut, à la reprise de ses activités, refuser de réintégrer l'employé parce que celui-ci a pris un congé. [Art. 37]</p> <p>Fardeau de la preuve incombant à l'employeur Il incombe à l'employeur de prouver qu'une présumée infraction n'a pas pour origine la grossesse de l'employée, lorsque celle-ci est en état de grossesse, ou le fait qu'elle a demandé le congé de maternité ou le congé parental, qu'elle est en train de le prendre ou qu'elle l'a pris. [Art. 39]</p>	<p>Départ en congé de maternité exigé par l'agent des normes du travail L'agent des normes du travail peut, à la demande d'un employeur, obliger une employée à commencer son congé de maternité, s'il estime que la grossesse de l'employée l'empêche convenablement ses fonctions. L'employée reste en congé de maternité jusqu'à ce que l'agent soit convaincu qu'elle est capable d'exécuter ses fonctions ou jusqu'à ce que la maternité soit terminée. [Art. 33]</p> <p>Durée du congé parental — plus d'un enfant Lorsqu'il envisage d'adopter plus d'un enfant et que ceux-ci arrivent à son domicile presque au même moment, l'employé a droit à un congé parental pour la période commençant le jour où le premier enfant arrive et se terminant un an après le jour où le dernier enfant arrive. [Par. 34(5)]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — YUKON

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
Territoire du Yukon	<i>Congé de maternité et congé parental</i>			
<p><i>Loi sur les normes d'emploi</i></p> <p><i>Règlement d'exemption générale</i></p> <p><i>NOTA : À moins d'indications contraires, les renvois se rapportent à la Loi.</i></p>	<p>Congé de maternité Une employée admissible a droit à un congé non payé de 17 semaines consécutives, ou à une période moins longue demandée par l'employée et accordée par l'employeur. L'employée peut revenir au travail avant la fin de la période de congé avec l'accord de l'employeur ou après avoir donné un préavis écrit quatre semaines avant la date à laquelle elle compte retourner au travail. [Par. 36(2) et (3)]</p> <p>Une employée qui requiert un congé en raison de problèmes de santé liés à la grossesse ne peut être appelée à retourner au travail au cours des six semaines qui suivent l'accouchement ou la fin de la grossesse. [Par. 36(5)]</p> <p>Congé parental Un employé admissible a droit à un congé non payé de 37 semaines, que ce soit pour un enfant naturel ou un enfant adoptif. Ce congé doit se terminer au plus tard un an après la naissance ou l'adoption, ou après la date à laquelle l'enfant a été confié à la garde et aux soins de l'employé. Dans le cas d'une employée qui a pris un congé de maternité, le congé parental doit commencer dès la fin du congé de maternité, sans que l'employée retourne au travail, à moins qu'elle et son employeur s'entendent autrement. Les parents peuvent se partager le congé, mais celui-ci ne peut dépasser une période continue de 37 semaines ni être pris en même temps à moins que des problèmes de santé ou une autre difficulté n'empêchent le premier parent de prendre soin de l'enfant. [Par. 37.1(1), (3), (6), (7) et par. 37.2(1)]</p> <p>Les employés peuvent mettre fin à leur congé parental avant la date prévue avec l'accord de leur employeur ou après avoir donné un préavis écrit de quatre semaines. [Par. 37.1(5)]</p>	<p>Congé de maternité Une employée doit avoir été au service de l'employeur pendant 12 mois consécutifs. Elle doit de plus présenter une demande écrite de congé au moins quatre semaines avant le début prévu du congé. Un certificat médical est également exigé. [Par. 36(1)]</p> <p>Congé parental Un employé doit avoir complété douze mois consécutifs au service de l'employeur. Il doit de plus présenter une demande écrite de congé au moins quatre semaines avant le début prévu du congé. [Par. 37.1(1) et (2)]</p> <p>Exclusions générales Sont exclus les employés du gouvernement du Yukon et les gardiennes d'enfants. [Art. 2 de la Loi et art. 4 du Règlement]</p>	<p>Congédiement interdit Il est interdit à un employeur de congédier un employé, ou encore de changer ses conditions d'emploi sans son consentement écrit, à cause du congé de maternité ou du congé parental ou en raison de la grossesse, à moins que l'employé ne se soit absenté plus longtemps que la période permise. [Art. 40]</p> <p>Réintégration L'employé doit être réintégré dans ses fonctions, ou dans des fonctions comparables, avec au moins le même salaire et les mêmes avantages que ceux auxquels il avait droit au début du congé. L'employé a également droit à toute augmentation relative au salaire ou aux avantages à laquelle il ou elle aurait eu droit si le congé n'avait pas été pris. [Par. 38(1) et 39(1) et (2)]</p> <p>Si l'employeur suspend ses activités ou y met fin au moment où le congé de l'employé prend fin, il doit réintégrer cet employé, conformément aux dispositions de la convention collective relatives à l'ancienneté dès que les activités reprennent. [Par. 39(3)]</p>	<p>Départ en congé de maternité exigé par l'employeur Au cours des six semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement, l'employeur peut exiger que l'employée commence son congé de maternité. En outre, à tout moment, il peut, avec l'accord du directeur des Normes d'emploi, obliger l'employée à prendre son congé si elle ne peut raisonnablement remplir ses fonctions à cause de sa grossesse. [Par. 37(1) et (2)]</p>

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES CONGÉS — YUKON

Législation	Durée du congé	Conditions d'admissibilité et exclusions	Sécurité d'emploi et avantages sociaux	Divers
Congé de décès				
	<p>L'employé a droit à un congé non payé d'au plus une semaine lors du décès de son conjoint, de son père ou de sa mère, de son enfant, de son frère ou de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère, de son grand-père ou de sa grand-mère, d'un de ses petits-enfants, d'un gendre, d'une bru ou de tout autre membre de la parenté qui habite en permanence chez lui. Les obsèques doivent avoir lieu pendant la semaine où l'employé prend son congé. [Par. 58(1) et (2)]</p> <p>A également droit à une semaine de congé non payé l'employé désigné par la famille du défunt, lequel était membre d'une Première nation, à titre de personne responsable de la préparation du potlatch à l'occasion des funérailles. [Par. 58(3) et (4)]</p>			
Congé de maladie				
	<p>L'employé a droit à un jour de congé non payé par mois passé au service d'un employeur jusqu'à un maximum de douze jours. [Par. 57(2)]</p>	<p>L'employeur peut exiger que l'employé produise un certificat médical pour avoir droit au congé. [Par. 57(3)]</p>	<p>L'employeur ne peut congédier ou mettre à pied un employé uniquement pour cause d'absence due à la maladie ou à une blessure si la période d'absence n'excède pas celle à laquelle l'employé a droit à titre de congé de maladie. [Par. 57(1)]</p>	

Analyse de la législation du travail
 Politique stratégique et Affaires internationales du travail
 Direction générale du travail, Développement des ressources humaines Canada
 Septembre 2001