

Compassionate Care Leave

An employer shall grant an employee a leave of absence without pay of up to eight (8) weeks to care for someone in a "close family relationship" with the employee.

The *Employment Standards Act* defines a close family relationship as:

"the relationship between persons who are married to one another, between parents and their children, between siblings and between grandparents, and includes a relationship between persons who, though not married to one another and whether or not a blood relationship exists, demonstrate an intention to extend to one another the mutual affection and support normally associated with those relationships first mentioned".

To be eligible for the compassionate care leave:

- a) a "qualified medical practitioner" must issue a certificate stating the person who is ill has a serious medical condition with a significant risk of death within twenty-six (26) weeks from:
 - i. the day the certificate is issued, or
 - ii. the day the leave commenced, if the leave commenced before the certificate was issued;
- b) the employee must notify the employer of his/her intention to take the leave;
- c) the leave must be taken within the twenty-six (26) week period;

Congé de soignant

Un employeur doit accorder à un salarié un congé sans solde d'au plus huit (8) semaines pour lui permettre de donner des soins ou du soutien à une personne avec laquelle il a des « liens familiaux étroits ».

Dans la *Loi sur les normes d'emploi*, le terme liens familiaux étroits désigne :

« les liens qui existent entre des personnes mariées l'une à l'autre, entre les parents et leurs enfants, entre frères et soeurs, entre les grands-parents et leurs petits-enfants et s'entend également à des liens existant entre des personnes qui, sans être mariées l'une à l'autre ou sans être unies par le sang, manifestent l'intention de se prodiguer l'une à l'autre l'affection et le soutien réciproques qui caractérisent normalement les relations déjà mentionnées ».

Pour être admissible :

- a) un « médecin qualifié » doit délivrer un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des vingt-six (26) semaines suivant :
 - i. soit le jour de la délivrance du certificat, ou
 - ii. soit, le jour du début du congé, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat;
- b) le salarié doit aviser son employeur de son intention de prendre un tel congé;
- c) le salarié doit prendre son congé dans la période de vingt-six (26) semaines prévue;

INFORMATION

TOLL FREE 1 888 452-2687

**Fredericton / Outside New Brunswick
(506) 453-2725**

INFORMATION

SANS FRAIS 1 888 487-2824

**Fredericton / Extérieur du Nouveau-Brunswick
(506) 453-2725**

<http://www.gnb.ca/ted-fde/es-ne.htm>

Employment Standards

In addition to the eligibility requirements, the following conditions apply:

- a) if the person with whom the employee has a close family relationship dies, the compassionate care leave expires and bereavement leave may be accessed;
- b) the eight (8) weeks of leave may be broken up during the twenty-six (26) week period, but may only be taken in periods of at least one week's duration;
- c) the eight (8) weeks of leave may be shared between two or more employees, but the total leave period taken by both together shall not exceed eight (8) weeks; and
- d) there is no length of service requirement.

Employers shall not dismiss, suspend or layoff an employee during the leave or for reasons arising from the leave alone.

Employers shall permit the employee, upon the end of the leave, to resume work in the position held immediately before the beginning of the leave or an equivalent position with no decrease in pay. An employee granted a leave of absence under the *Employment Standards Act* is deemed to have been continuously employed with the same employer during the leave of absence.

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

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

Normes d'emploi

En surplus des critères d'admissibilités, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) si la personne avec laquelle le salarié a des liens familiaux étroits décède, le congé de soignant prend fin, et le salarié peut demander un congé de décès;
- b) le congé de huit (8) semaines peut être divisé pendant la période de vingt-six (26) semaines, mais doit être exercé par tranches d'au moins une semaine chacune;
- c) le congé de huit (8) semaines peut être partagé entre deux salariés ou plus, en autant que la période d'absence totale ne dépasse pas huit semaines; et
- d) la durée de service n'est pas une condition d'admissibilité.

Un employeur ne peut pas licencier, suspendre ou mettre à pied un salarié pendant la durée du congé ou pour des raisons découlant uniquement du congé.

À l'expiration du congé accordé, l'employeur doit permettre au salarié de reprendre son travail dans le poste qu'il occupait juste avant de prendre son congé ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération. Un salarié à qui on a accordé un congé en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* est réputé avoir travaillé de façon continue pour le même employeur pendant le congé.

Les contrats particuliers stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectés.

Les présents renseignements ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la *Loi sur les normes d'emploi*, ses règlements d'application et leurs modifications.