

## Child Care Leave

Employers shall, upon request, grant an employee:

- a) who is the natural parent of a newborn or unborn child, or
  - b) who is adopting or has adopted a child
- a leave of absence without pay of thirty-seven (37) consecutive weeks or such a shorter period as the employee requests so as to enable the employee to care for the child.

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

- a) provide the employer with a medical doctor's certificate specifying the probable date of delivery or the date upon which the birth has occurred, and
- b) in the absence of an emergency, give four (4) weeks written notice to the employer of the commencement date and duration of the leave.

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

- a) provide the employer with proof that a child has been or will be placed with the employee for the purpose of adopting,
- b) notify the employer of the commencement date and duration of the leave on being made aware of the date of placement with the employee for adoption, and
- c) in the absence of an emergency, give four (4) months notice to the employer before the anticipated day on which a child will come into the employee's care and custody in the case of a private adoption or upon approval in accordance with the *Family Services Act* as a prospective adopting parent.

Where a natural mother intends to take a child care leave in addition to a maternity leave, except if the newborn is hospitalized when an employee's maternity leave expires, the employee is required to commence the child care leave immediately on expiration of the maternity leave unless the employer and the employee otherwise agree.

## Congé de soins des enfants

Les employeurs doivent, à la requête d'un salarié :

- a) qui est le parent naturel d'un nouveau-né ou d'un enfant qui n'est pas encore né, ou
  - b) qui adopte ou a adopté un enfant
- lui accorder un congé non payé de trente-sept (37) semaines consécutives ou un congé plus court demandé par le salarié pour lui permettre de prendre soins de son enfant.

Un salarié qui est ou qui sera un parent naturel et qui a l'intention de prendre ce congé doit :

- a) fournir à l'employeur un certificat d'un médecin indiquant la date prévue ou la date effective de l'accouchement, et
- b) en l'absence d'urgence, donner à l'employeur quatre (4) semaines de préavis, par écrit, de la date du début de ce congé et de la durée de ce congé.

Un salarié qui est un parent adoptif et qui a l'intention de prendre ce congé doit :

- a) fournir à l'employeur une preuve que l'enfant a été ou sera placé sous sa garde en vue de l'adoption,
- b) aviser l'employeur du début et de la durée du congé dès qu'il est mis au courant de la date à laquelle l'enfant sera placé sous sa garde en vue de l'adoption, et
- c) sauf dans une situation d'urgence, donner à l'employeur un préavis de quatre (4) mois avant la date prévue à laquelle l'enfant sera placé sous sa garde, dans le cas d'une adoption privée, ou dès qu'il est accepté conformément à la *Loi sur les services à la famille* comme adoptant possible.

Une mère naturelle qui a l'intention de prendre un congé de soins des enfants en plus de son congé de maternité, sauf si le nouveau-né est hospitalisé à la fin du congé de maternité, doit commencer son congé de soins des enfants immédiatement à la fin de son congé de maternité à moins d'un commun accord à l'effet contraire entre elle et l'employeur.

## 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

The child care leave may be taken by either natural or adoptive parents. Where both parents are employees it may be shared by the child's parents, **but the leave cannot exceed thirty-seven (37) weeks in total** regardless of how it is divided, and it must be taken in a consecutive manner.

The combined maternity leave of seventeen (17) weeks and child care leave of thirty-seven (37) weeks taken by one or both parents cannot total more than fifty-two (52) weeks.

Child care leave shall begin not earlier than the date on which the newborn or adopted child came into the care and custody of the employee and end not later than fifty-two (52) weeks after that date.

**Child** means a person under the age of nineteen (19) years.

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

Employers shall permit an 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

Les parents adoptifs ou les parents naturels ont droit à un congé de soins des enfants. Si les deux parents sont des salariés, ils peuvent se partager ce congé **sans toutefois dépasser trente-sept (37) semaines au total**, quelle que soit la façon dont il est partagé. Le congé doit être pris de façon consécutive.

Les congés combinés de maternité de dix-sept (17) semaines et de soins des enfants de trente-sept (37) semaines pris par l'un des parents ou par les deux, ne doit pas dépasser cinquante-deux (52) semaines.

Un congé de soins des enfants doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le salarié prend le nouveau-né ou l'enfant adopté sous sa garde et doit prendre fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date.

**Enfant** désigne une personne âgée de moins de dix-neuf (19) ans.

Les employeurs ne peuvent licencier, suspendre ou mettre à pied un salarié pendant la durée du congé ou pour des raisons découlant uniquement du congé.

Les employeurs doivent permettre au salarié, à la fin du congé, de reprendre son travail dans le poste qu'il occupait avant le début du congé ou dans un poste équivalent sans diminution de rémunération.

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

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.