



Autres congés des normes d'emploi

1. Congé pour obligations familiales

Le congé pour obligations familiales permet aux employés 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. Les employeurs sont tenus de donner aux employés, sur demande, des congés autorisés sans paie jusqu'à trois jours par année.

2. Congé de soignant

Le congé de soignant permet aux employés un congé sans paie pour une période allant jusqu'à vingt-huit (28) semaines afin de prendre soin d'une personne avec qui l'employé a des liens familiaux étroits et qui est gravement malade avec risque de décès.

Comment l'employé peut-il avoir droit au congé de soignant?

Pour avoir droit au congé de soignant, l'employé doit avoir une note écrite d'un médecin qualifié attestant qu'une personne avec qui l'employé a des liens familiaux étroits est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des vingt-huit (28) semaines suivantes a besoin des soins ou du soutien de l'employé.

En plus de ces exigences, d'autres conditions s'appliquent :

- si la personne avec qui l'employé a des liens familiaux étroits décède, le congé de soignant prend fin et un congé de décès peut être pris par l'employé;
- les semaines de congé peuvent être réparties sur une période de vingt-huit (28) semaines, et ne doivent être prises qu'en séquences d'au moins une semaine;
- les semaines de congé peuvent être partagées entre deux ou plusieurs employés, mais la période de congé prise par ceux-ci ne doit pas dépasser vingt-huit (28) semaines; et
- aucune durée de service n'est requise pour les employés qui prennent un congé de soignant.

Les employés ont-ils d'autres possibilités de compensation lorsqu'ils sont en congé de soignant?

Le gouvernement du Canada offre un programme par l'entremise de l'assurance-emploi pour un congé de soignant. Pour communiqué avec eux, veuillez consulter notre site Web sous « autre liens » pour des numéros de téléphone et adresses de site Web.

3. Congé de décès

En cas de décès d'une personne avec qui l'employé a des liens familiaux étroits, l'employeur doit accorder à ce dernier un congé non payé d'une durée pouvant aller jusqu'à cinq jours consécutifs. Ce congé doit débuter au plus tard le jour des funérailles.

4. Congé de maladie

L'employé qui a travaillé pour le même employeur pour plus de 90 jours a droit, s'il en fait la demande, à un congé de maladie non payé de cinq jours par période de douze mois civils.

L'employeur a-t-il le droit de demander un certificat du médecin lorsque l'employé est en congé de maladie?

En cas de maladie ou de blessure, si l'employé demande un congé de quatre jours civils ou plus, l'employeur peut exiger que l'employé lui fournisse un certificat médical attestant qu'il est incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure.

5. Congé pour fonctions judiciaires

L'employeur doit-il accorder un congé lorsque l'employé doit comparaître comme juré ou comme témoin?

Oui, lorsque l'employé a été convoqué ou choisi pour remplir les fonctions de juré ou assigné comme témoin devant le tribunal, l'employeur doit lui accorder un congé non payé pour la période de temps qu'il est absent du travail pour cette raison.

6. Congé de service militaire pour réservistes

Qui est admissible?

Les membres de toutes les classes (« A », « B » et « C ») de la réserve des Forces canadiennes sont admissibles à un congé sans solde afin d'effectuer leur service militaire.

Quels sont les types de service militaire admissibles?

- déploiement à une opération des Forces canadiennes, au Canada ou à l'étranger,
- activités qui précèdent ou suivent le déploiement, incluant le temps à l'instruction et le déplacement, au Canada ou à l'étranger,
- période de traitement, récupération ou de réhabilitation, suite à un problème de santé découlant de ces activités, et
- l'instruction annuelle.

Combien de temps peut durer un congé pour service militaire et les conditions à respecter?

Un employeur doit accorder un congé :

- jusqu'à 30 jours civils consécutifs pour l'instruction annuelle, ou
- jusqu'à 18 mois pour raison autre que de l'instruction annuelle.

Une des conditions suivantes s'appliquera :

- dans le cas d'un premier congé, l'employé devra avoir été employé depuis au moins six mois; ou
- dans le cas d'un deuxième ou d'un autre congé, l'employé sera retourné au travail pour une période d'au moins douze mois depuis son plus récent congé.

Quel avis l'employé doit-il fournir à son employeur pour l'informer de son intention de prendre un congé pour service militaire?

Un employé doit donner un avis écrit à son employeur au moins quatre semaines avant le début du congé.

L'avis doit indiquer la date de début du congé et la date prévue du retour au travail.

L'employeur peut exiger que l'employé lui fournisse une preuve émise par un représentant de la Réserve pour confirmer que l'employé est un réserviste choisit pour ce service et peut aussi demander que les dates de début et de fin du service requis soient spécifiées.

La période du préavis de quatre semaines peut être exemptée en cas d'urgence, telle une catastrophe naturelle où les militaires seraient appelés pour porter assistance. Dans ce cas, l'employé doit donner un avis d'intention à son employeur aussitôt que possible.

Est-ce qu'un congé pour service militaire en cours, peut être prolongé?

Oui. Des circonstances hors du contrôle de l'employé peuvent survenir et nécessiter un prolongement du congé déjà en cours.

Dans ce cas :

- l'employé doit aviser son employeur par écrit au moins quatre semaines avant la nouvelle date de retour au travail;
- si l'employé ne se conforme pas à cet avis, l'employeur peut retarder sa date de retour au travail de deux semaines de la date prévue par l'employé. L'employeur ne peut exiger le retour au travail de l'employé avant la date prévue par ce dernier; et
- l'employeur n'est pas tenu d'offrir un prolongement qui résulterait à un congé de plus de 18 mois.

Est-ce que l'employeur peut refuser d'accorder un congé ou un prolongement de congé?

Un employeur peut faire une demande d'exemption au Directeur des normes d'emploi afin d'obtenir une exemption sous *la Loi des normes d'emploi* si l'acceptation ou le prolongement du congé :

- affecte la santé ou la sécurité du lieu de travail ou du public, ou
- constitue une contrainte excessive pour l'employeur.

7. Congé de décès ou de disparition (enfant)

Admissibilité :

- Un employé qui est le parent d'un enfant de moins de 18 ans qui est décédé à la suite d'un crime probable a droit à un congé non rémunéré d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines.

- Un employé qui est le parent d'un enfant disparu à la suite d'un crime probable a droit à un congé non rémunéré d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines.
- Un employé qui est accusé du crime n'a pas droit au congé.
- Si les deux parents sont des employés du même employeur, ils ont tous deux droit au congé.
- Les employés peuvent terminer le congé plus tôt en donnant à l'employeur un préavis écrit avant de retourner au travail.

Durée du congé :

- La période pendant laquelle l'employé peut prendre le congé débute le jour où le décès ou la disparition se produit et se termine trente-sept (37) semaines après cette date.
- Si l'enfant est trouvé vivant durant la période de congé, le congé de l'employé prend fin quatorze (14) jours après que l'enfant est retrouvé.
- Si l'enfant est retrouvé mort, ou décède à la suite des circonstances d'une disparition, l'employé a le droit de prendre jusqu'à trente-sept (37) semaines de congé non rémunéré à compter de la date à laquelle l'enfant est retrouvé mort.
- Lorsqu'il n'est plus probable que la mort ou la disparition de l'enfant est le résultat d'un crime, le congé se termine quatorze (14) jours après cette date, sauf si l'employeur et l'employé conviennent d'un retour au travail anticipé.

Exigences de préavis :

- Les employés doivent donner un préavis par écrit à leurs employeurs de leur intention de prendre un congé dès que possible.
- Si possible, les renseignements devant être fournis à l'employeur comprennent la date de début du congé et la durée prévue du congé.
- L'employeur peut exiger de l'employé de fournir une preuve jugée raisonnable dans les circonstances pour justifier son droit de prendre congé.
- Si des circonstances indépendantes de la volonté de l'employé nécessitent de modifier la durée du congé, l'employé doit aviser l'employeur du changement. Le congé total ne peut dépasser trente-sept (37) semaines.
- L'employé doit fournir à l'employeur dès que possible un préavis par écrit que les circonstances ont changé.

8. Congé de grave maladie chez un enfant

Les employeurs sont tenus de fournir un congé non rémunéré d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines pour permettre aux parents ou autres membres de sa famille de fournir des soins et du soutien à un enfant gravement malade qui est âgé de moins de 18 ans.

Admissibilité :

- Un employé qui est un parent ou un autre membre de la famille d'un enfant gravement malade âgé de moins de 18 ans a droit au congé.
- Si les deux parents ou d'autres membres de la famille sont des employés du même employeur, le congé peut être pris en entier par un des employés ou être partagé par les employés. L'ensemble des congés qui peuvent être pris par les deux employés ne doit pas dépasser trente-sept (37) semaines.

Exigences de préavis :

- Les employés doivent donner un préavis par écrit à leurs employeurs de leur intention de prendre un congé dès que possible.
- Si possible, les renseignements devant être fournis à l'employeur comprennent la date de début du congé, la durée prévue du congé et un certificat médical.
- Si des circonstances indépendantes de la volonté de l'employé nécessitent de modifier la durée du congé, l'employé doit aviser l'employeur du changement.
- Le congé prend fin le dernier jour de la semaine dans laquelle soit l'enfant décède, ou à l'expiration des trente-sept (37) semaines.

9. Congé de grave maladie chez un adulte (16 mars, 2018)

Les employeurs sont tenus de fournir un congé non rémunéré d'une durée maximale de seize (16) semaines pour permettre aux parents ou autres membres de sa famille de fournir des soins et du soutien à un adulte gravement malade qui est âgé d'au moins 18 ans.

Admissibilité :

- Un employé qui est un parent ou un autre membre de la famille d'un adulte gravement malade âgé d'au moins 18 ans a droit au congé.
- Si les deux parents ou d'autres membres de la famille sont des employés du même employeur, le congé peut être pris en entier par un des employés ou être partagé par les employés. L'ensemble des congés qui peuvent être pris par les deux employés ne doit pas dépasser seize (16) semaines.

Exigences de préavis :

- Les employés doivent donner un préavis par écrit à leurs employeurs de leur intention de prendre un congé dès que possible.
- Si possible, les renseignements devant être fournis à l'employeur comprennent la date de début du congé, la durée prévue du congé et un certificat médical.

- Si des circonstances indépendantes de la volonté de l'employé nécessitent de modifier la durée du congé, l'employé doit aviser l'employeur du changement.
- Le congé prend fin le dernier jour de la semaine dans laquelle soit l'adulte décède, ou à l'expiration des seize (16) semaines.

10. Congé en cas de violence familiale, congé de violence entre partenaires intimes ou congé de violence sexuelle (1^{er} sept, 2018)

L'employeur est tenu d'accorder à l'employé le congé à chaque année civile, ne pouvant excéder le total des congés suivants:

- a) un congé maximal de dix jours, qu'il peut prendre de façon intermittente ou continue;
- b) un congé maximal de seize semaines, qu'il peut prendre de façon continue.

Les cinq premiers jours de ce congé sont rémunérés, le reste des jours de congé sont non rémunérés.

Le taux de rémunération que l'employeur paye à l'employé est égal à celui qui lui aurait été payé s'il avait travaillé ses heures normales durant la période visée.

Si le salaire de l'employé varie quotidiennement, le taux de rémunération que l'employeur lui paye ne peut être inférieur à son salaire quotidien moyen pour les jours que l'employé a travaillé durant la période de trente jours civils précédant immédiatement le congé, à l'exclusion de ses heures de surtemps.

Admissibilité :

- L'employé qui fait la demande du congé, doit être à l'emploi de son employeur depuis plus de quatre-vingt-dix jours.
- L'employé ou l'enfant de l'employé est victime de violence familiale, de violence entre partenaires ou de violence sexuelle, pour l'un quelconque des motifs suivants:
 - a) obtenir des soins médicaux pour lui-même ou pour son enfant à l'égard soit de lésions corporelles ou d'une incapacité physique, soit de blessures ou d'une déficience psychologiques, causées par ce type de violence;
 - b) obtenir pour lui-même ou pour son enfant les services d'une personne ou d'un organisme qualifié offrant des services aux victimes;
 - c) obtenir pour lui-même ou pour son enfant une consultation psychologique ou autre forme d'intervention d'une personne qualifiée;
 - d) déménager temporairement ou en permanence;

- e) obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris ou bien se préparer en vue d'une instance judiciaire civile ou criminelle liée à ce type de violence ou en résultant, ou bien y participer;
- f) tout autre motif lié à ce type de violence ou en résultant.

Exigences de préavis :

Lorsque l'employé donne à son employeur, un préavis de son intention de prendre un congé, l'employé fournit par écrit à ce dernier les motifs du congé en faisant expressément renvoi à l'un ou plusieurs des énoncés ci-haut.

Confidentialité et divulgation des documents :

Tous les documents ou autres choses que reçoit l'employeur relativement au congé prévu sont confidentiels et ne peuvent être communiqués à quiconque, sauf dans les cas suivants :

- a) l'employé y consent par écrit;
- b) la communication est faite à un administrateur, à un employé ou à un mandataire de l'employeur, lequel a besoin du dossier dans l'exercice de ses fonctions;
- c) la communication est autorisée ou exigée par la loi.

Ressources supplémentaires :

Pour de plus amples renseignements sur la violence familiale, la violence entre partenaires intimes ou la violence sexuelle et l'impact sur le lieu de travail, veuillez communiquer avec la direction de l'Égalité des femmes par courriel à Web-EDF@gnb.ca ou visiter leur site web à <http://www.gnb.ca/femmes>.

Renseignements générales sur les Autres congés

Un employeur ne peut suspendre, mettre à pied ou pénaliser un employé, le licencier ou autrement cesser son emploi pendant la durée du congé, ou pour des raisons découlant uniquement du congé. L'employeur ne doit pas non plus imposer de mesures disciplinaires ou discriminer un employé pour avoir demandé un congé et / ou les actions de l'employeur ne constituent en aucune façon une tentative de l'employeur de se soustraire à une obligation qui lui est imposée en vertu de la présente loi ou de toute autre loi provinciale ou fédérale ou règlement.

Un employé 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.

Définitions :

« **liens familiaux étroits** » les liens qui existent entre des personnes mariées l'une à l'autre, entre les parents et leurs enfants, entre frères et sœurs, entre les grands-parents et leurs petits-enfants et s'entend également 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.

« **enfant gravement malade** » personne qui a moins de 18 ans le jour où le médecin qualifié atteste qu'un changement important est survenu dans son état de santé habituel et que sa vie se trouve en danger du fait d'une maladie ou d'une blessure.

« **adulte gravement malade** » personne qui est âgée d'au moins 18 ans le jour où le médecin qualifié atteste qu'un changement important est survenu dans son état de santé habituel et que sa vie se trouve en danger du fait d'une maladie ou d'une blessure.

« **médecin qualifié** » personne autorisée à exercer la médecine en vertu des lois d'un territoire de compétence ou de soins ou des traitements médicaux sont prodigués à un enfant ou un adulte gravement malade.

« **parent** » personne qui, en droit, est le père ou la mère d'un enfant, en a la garde légale, en est le tuteur ou chez qui il est placé en vue de l'adoption.

« **membre de la famille** » s'entend selon la définition que donne ce terme le *Règlement sur l'assurance-emploi pris en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi* (Canada).

« **semaine** » s'entend de la période comprise entre minuit le samedi et minuit le samedi suivant.

« **crime** » s'entend de toute infraction prévue au *Code Criminel* (Canada).

Les employeurs et les employés peuvent conclure une entente qui comprend plus d'avantages que ceux prévus dans la *Loi sur les normes d'emploi*. Les ententes stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectées.

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