Loi sur les normes d'emploi

Congé de maternité et congé parental

Mise à jour – août 2021

Congé de maternité et congé parental

La *Loi sur les normes d'emploi* (la « *Loi* ») permet aux employés de prendre un congé de maternité et un congé parental et stipule les modalités pour leur retour au travail.

La *Loi* n'aborde que les congés de maternité et les congés parentaux. Les prestations de maternité et les prestations parentales s ont gérées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada. Pour en savoir plus, appelez Service Canada au 1-800-206-7218.

Un employeur peut proposer des congés de maternité et des congés parentaux plus longs que ceux prévus par la *Loi*. Si ces congés font partie intégrante d'un contrat de travail, ils peuvent devenir exécutoires en vertu de la *Loi*.

Congé de maternité

Une employée peut prendre jusqu'à 17 semaines de congé de maternité si :

- l'employée a travaillé pour l'employeur sans interruption pendant une période d'au moins 12 mois (à temps plein ou à temps partiel);
- l'employée qui désire se prévaloir d'un tel congé donne à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines avant le début du congé. Sur le préavis doivent figurer la date de début et la date de fin du congé;
- l'employée fournit à l'employeur un certificat délivré par un médecin qualifié ou une infirmière praticienne indiquant la date probable de l'accouchement.

(Se reporter aux paragraphes 36[1], [2] et [6] de la *Loi*.)

Une employée n'a pas besoin de fournir à l'employeur un préavis de quatre semaines si :

- l'employée a accouché;
- la grossesse de l'employée a pris fin;

- l'employée a besoin d'un congé en raison de problèmes de santé liés à la grossesse.

Dans ces situations, l'employeur peut demander un certificat délivré par un médecin qualifié ou une infirmière praticienne indiquant le motif du congé demandé. Si l'employée a besoin d'un congé en raison de problèmes de santé liés à la grossesse, l'employeur ne peut pas lui demander de retourner au travail avant qu'il ne se soit écoulé six semaines depuis la date de la naissance de l'enfant ou depuis la fin de la grossesse.

(Se reporter aux paragraphes 36[4] et [6] de la *Loi*.)

Une employée qui est en congé de maternité peut retourner au travail avant la fin de son congé en donnant à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines ou d'un commun accord.

(Se reporter au paragraphe 36[3] de la *Loi*.)

Un employeur peut demander à une employée de prendre son congé de maternité pendant la période de six semaines précédant l'accouchement. En outre, un employeur peut demander à une employée de prendre son congé de maternité à tout moment si elle n'est pas en mesure d'exercer ses fonctions en raison de la grossesse, mais seulement avec le consentement du directeur de la Commission des normes d'emploi.

(Se reporter aux paragraphes 37[1] et [3] de la *Loi*.)

Congé parental

Tout employé a droit à un congé parental si :

- l'employée est la mère naturelle d'un enfant;
- l'employé est le père naturel d'un enfant;
- l'employé s'occupe des soins et de la garde de son nouveau-né;
- l'employé s'occupe des soins et de la garde de son nouveau-né ou du nouveau-né de son conjoint;
- l'employé adopte un enfant sous le régime de la loi du Yukon ou de celle d'une province; ou
- l'employé a travaillé pour l'employeur sans interruption pendant une période d'au moins 12 mois (à temps plein ou à temps partiel); et
- l'employé a remis à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines l'informant de son intention de prendre un congé parental (sauf si les circonstances ne permettent pas un préavis aussi long).

(Se reporter aux paragraphes 38[1] et [2] de la *Loi*.)

Si un seul employé prend le congé parental, il peut obtenir jusqu'à 63 semaines de congé. Si plusieurs employés prennent le congé parental, ils peuvent obtenir jusqu'à 71 semaines de congé au total. Deux employés ou plus peuvent faire coïncider leur congé parental si l'employé qui a pris le congé parental en premier ne peut pas prendre soin de l'enfant par lui-même en raison d'une blessure, d'une maladie, d'un décès ou d'une autre épreuve survenue dans la famille.

(Se reporter aux paragraphes 38[1], [6] et [7] de la *Loi*.)

Un employé doit terminer son congé parental au plus tard 78 semaines après la naissance ou l'adoption de l'enfant.

(Se reporter au paragraphe 38[3] de la *Loi*.)

Si une employée veut prendre un congé parental en plus d'un congé de maternité, les congés doivent se suivre sans interruption, sauf entente différente conclue entre l'employée et l'employeur ou stipulation différente d'une entente applicable.

(Se reporter au paragraphe 39[1] de la *Loi*.)

Un employé peut retourner au travail avant la fin de son congé en donnant à l'employeur un préavis de quatre semaines ou d'un commun accord.

(Se reporter au paragraphe 38[4] de la *Loi*.)

Retour au travail après un congé de maternité ou un congé parental

L'emploi des employés reste ininterrompu malgré le congé de maternité ou le congé parental. Après un congé de maternité ou un congé parental, l'employeur doit réintégrer les employés au poste qu'ils occupaient au moment de leur départ ou à un poste comparable.

(Se reporter aux articles 40 et 41 de la *Loi*.)

Un employeur ne doit pas licencier une personne en congé de maternité ou en congé parental ni changer une condition de son emploi.

(Se reporter à l'article 42 de la *Loi*.)

En cas de non-respect de l'une de ces exigences par l'employeur, la Commission des normes d'emploi peut l'obliger :

- à se conformer à la *Loi*;
- à réintégrer l'employé et à lui verser le salaire perdu; ou
- à verser à l'employé une indemnité relativement au salaire perdu du fait des actes de l'employeur.

(Se reporter à l'article 43 de la *Loi*.)

Renseignements supplémentaires

La présente fiche d'information a été rédigée à titre d'information générale. Le texte de la *Loi sur les normes d'emploi* prévaut.

Pour en savoir plus, consultez un agent des normes d'emploi en composant le 667-5944 ou en écrivant à eso@yukon.ca.