Renseignements sur

LES NORMES DU TRAVAIL

5 RÉAFFECTATION ET CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ, CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

Le *Code canadien du travail* contient des dispositions sur la réaffectation ou le congé lié à la maternité, le congé de maternité et le congé parental.

Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser à ce sujet. La brochure no 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Pour obtenir cette brochure, veuillez consulter le site Web travail.gc.ca.

1. Qu'entend-on par « réaffectation liée à la maternité » et par « modification des tâches »?

L'employée qui est enceinte ou qui allaite un enfant peut demander à son employeur de modifier ses fonctions ou de l'affecter à un autre poste si le fait de continuer à remplir de telles fonctions présente un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant qu'elle allaite. Cette demande doit toutefois être accompagnée d'un certificat établi par un médecin qualifié qui aura pris soin de préciser la durée du risque éventuel, de même que les activités et conditions que l'employée devra éviter pour ne pas s'exposer à ce risque.

2. Quelle est l'obligation de l'employeur?

L'employeur doit examiner la demande avec l'employée et, dans la mesure où cela s'avère raisonnable et pratiquement réalisable, il doit modifier ses fonctions ou l'affecter à un autre poste.

L'employée qui a présenté une demande de réaffectation ou de modification de ses tâches a droit à un congé payé pendant que l'employeur étudie sa demande et jusqu'à ce que l'employeur modifie les tâches de l'employée, la réaffecte ou l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

Lorsqu'il est difficilement réalisable de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste, l'employée a droit à un congé non payé pour la durée du risque mentionné dans le certificat médical.

L'employée enceinte ou qui allaite un enfant a droit à un congé non payé pendant la période qui va du début de la grossesse jusqu'à la fin de la vingt-quatrième semaine qui suit l'accouchement si elle remet à l'employeur un certificat signé par un médecin choisi par elle indiquant qu'elle est incapable de travailler en raison de sa grossesse ou de l'allaitement et donnant la durée prévue de cette incapacité.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la section VII de la partie III du *Code canadien du travail*.

3. Un employeur peut-il exiger que l'employée, qui est enceinte ou qui allaite un enfant, continue à travailler dans un environnement qui comporte des risques jusqu'à ce qu'elle produise un certificat médical?

Conformément à la partie II du *Code canadien du travail* (Santé et sécurité au travail), l'employée qui est enceinte ou qui allaite un enfant peut cesser d'exécuter ses tâches si elle pense qu'il y a un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de son enfant jusqu'à ce qu'elle produise un certificat médical.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la brochure n° 5 Employées enceintes ou qui allaitent de la série sur les Renseignements sur la santé et la sécurité au travail.

4. Qui a droit au congé de maternité?

Toutes les employées (y compris les membres du groupe de la gestion et du groupe professionnel) qui, avant le congé de maternité, ont travaillé pour le même employeur sans interruption pendant au moins six mois.

5. Qui a droit au congé parental?

Tous les employés (y compris les membres du groupe de la gestion et du groupe professionnel), parents naturels ou adoptifs, qui, avant le congé parental, ont travaillé pour le même employeur sans interruption pendant au moins six mois.

6. Quand on dit que l'employé doit avoir travaillé pendant au moins six mois sans interruption pour avoir droit au congé, doit-on comprendre qu'il ne doit pas s'être absenté durant toute cette période?

Non. Les absences qui ne constituent pas une interruption de la relation employeur-employé ne modifient en rien le caractère continu de l'emploi.

7. Quelle est la durée du congé prévu dans le *Code*?

Aux termes du *Code*, l'employée a droit à un maximum de 17 semaines de congé de maternité. De plus, l'employé, mère ou père, qui prend soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental pouvant aller jusqu'à 37 semaines. Cependant la durée totale du congé de maternité et du congé parental ne doit pas dépasser 52 semaines. Il est à remarquer qu'il existe une exception aux durées maximales des congés – voir la réponse à la question 17.

8. Les deux parents peuvent-ils prendre un congé parental?

Oui. S'ils travaillent tous deux pour un employeur dont l'entreprise est assujettie au *Code*, les deux parents ont droit à un congé parental combiné maximal de 37 semaines. Ils peuvent prendre leur congé parental en même temps ou l'un après l'autre, à condition que le nombre total de semaines de congé parental ne dépasse pas 37 semaines. En outre, le total des semaines de congé de maternité et de congé parental ne doit pas dépasser 52 semaines, tel que décrit à la réponse précédente.

9. Les deux parents doivent-ils travailler pour le même employeur pour avoir le congé parental combiné?

Non. Chacun des parents doit travailler pour un employeur assujetti à la partie III du *Code* et, même s'il s'agit de deux employeurs différents, le congé parental des deux parents sera combiné.

10. Une employée a-t-elle le droit de prendre un congé de maternité et un congé parental?

Oui. Une employée peut prendre un congé parental une fois son congé de maternité terminé, mais la durée de ce congé ne doit pas dépasser la durée maximale combinée prévue pour les deux parents.

11. Quand l'employé peut-il prendre ces congés?

Le congé de maternité de 17 semaines peut être pris n'importe quand dans la période qui commence 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement pour se terminer 17 semaines après la date réelle de l'accouchement.

Le congé parental peut être pris n'importe quand durant la période de 52 semaines qui débute le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant a été confié à la charge des parents adoptifs. Ces périodes peuvent être prolongées dans certains cas (voir les réponses aux questions 15 et 16).

12. Que doit faire l'employé pour obtenir un congé?

L'employé doit donner un avis écrit à l'employeur au moins quatre semaines avant le début du congé de maternité ou du congé parental, en lui précisant la durée prévue du congé.

Dans le cas d'un congé de maternité, l'employée doit également fournir à l'employeur un certificat, signé par un médecin qualifié, confirmant qu'elle est enceinte.

13. L'employé doit-il avoir déjà travaillé pendant six mois sans interruption avant de demander un congé?

Non. L'employé peut demander un congé avant d'avoir effectué ses six mois de travail, mais le congé ne pourra commencer que lorsque les six mois seront écoulés.

14. L'employeur peut-il obliger une employée à prendre un congé de maternité?

Non. L'employeur ne peut pas imposer un congé à une employée enceinte, sauf s'il est en mesure de démontrer qu'elle est incapable de remplir une fonction essentielle de son poste.

15. Le congé de maternité peut-il être interrompu?

Oui. Il est possible d'interrompre le congé de maternité si l'enfant est hospitalisé peu de temps après sa naissance ou son adoption.

Dans cette situation, avec l'accord de l'employeur, l'employé peut interrompre son congé et retourner temporairement au travail. La période à l'intérieur de laquelle le congé de maternité peut être pris peut être prolongé du nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant, sans toutefois dépasser 52 semaines après la date de l'accouchement.

16. Le congé parental peut il être interrompu?

Oui. Il est possible d'interrompre le congé parental si l'enfant est hospitalisé peu de temps après sa naissance ou son adoption. Dans cette situation, avec l'accord de l'employeur, l'employé peut interrompre son congé et retourner temporairement au travail.

L'employé peut aussi interrompre son congé parental pour prendre un congé de soignant, un congé en cas de maladie grave d'un enfant, un congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant, un congé de maladie, un congé pour accident ou maladie professionnels, ou un congé pour réservistes (à l'exception du congé pour l'entraînement annuel des réservistes). Dans un tel cas, le congé parental reprend dès que l'autre congé prend fin.

La période à l'intérieur de laquelle le congé parental peut être pris (de la façon décrite dans la réponse à la question 11) peut être prolongée du nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant, ou du nombre de semaines que dure l'un des autres congés mentionnés. Cependant, le congé parental ne doit pas dépasser 104 semaines après la date de la naissance de l'enfant ou la date à laquelle l'enfant est confié aux soins de l'employé.

17. Que doit faire l’employé pour retourner au travail pendant que son enfant est hospitalisé?

Un employé qui veut retourner au travail, en raison de l’hospitalisation de son enfant, doit donner un avis écrit à son employeur, dès que possible, pour le prévenir de l’interruption de son congé. L’employeur dispose d’une semaine, après réception de l’avis, pour informer l’employé par écrit de sa décision d’accepter ou de refuser sa demande de retour au travail.

Si l’employeur accepte la demande d’interruption du congé, il pourra demander à l’employé de lui fournir un certificat médical attestant l’hospitalisation de l’enfant, et ce, dans les 15 jours suivant le retour au travail. L’employé qui revient temporairement au travail doit aussi fournir à l’employeur, dès que possible, un avis écrit lui indiquant la date à laquelle il compte reprendre son congé.

Si l’employeur refuse d’accepter la demande de retour au travail de l’employé, ou s’il ne donne pas sa réponse dans un délai d’une semaine, le congé de l’employé peut être prolongé du nombre de semaines que dure l’hospitalisation de l’enfant (ce qui accroît aussi la durée combinée maximale du congé de maternité et du congé parental qui peut être pris par les deux parents). Cependant, quelle que soit la durée de l’hospitalisation, le congé de maternité doit se terminer au plus tard 52 semaines après la date de l’accouchement et, dans le cas du congé parental, au plus tard 104 semaines après le jour de la naissance de l’enfant ou après le jour où il a été confié aux soins de l’employé.

18. Que doit faire l’employé si le congé parental est interrompu pour prendre un autre congé?

L’employé qui a l’intention d’interrompre son congé parental doit en informer son employeur au moyen d’un avis écrit avant l’interruption, ou aussitôt que possible après le début de celle-ci. Il doit aussi donner un avis écrit à son employeur, le plus tôt possible, pour lui indiquer la date à laquelle il recommencera son congé parental, et ce, avant cette date ou aussitôt que possible après celle-ci.

19. L’employé retourne-t-il à son poste lorsqu’il revient d’un congé de maternité ou d’un congé parental?

En général, l’employé doit être réintégré dans son poste ou affecté à des fonctions équivalentes au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.

Toutefois, l’employé qui a interrompu son congé parental pour prendre un congé de soignant, un congé en cas de maladie grave d’un enfant, un congé en cas de décès ou de disparition d’un enfant, un congé de maladie, un congé pour accident ou maladie professionnels, ou un congé pour réservistes est assujetti aux conditions de réintégration qui s’appliquent à ces congés. Par exemple, l’employé qui a repris son congé parental après un congé de maladie peut être affecté à un poste différent comportant des conditions d’emploi différentes s’il n’est plus en mesure d’accomplir les tâches qu’il exécutait avant de prendre ce congé.

20. Peut-il arriver qu'un employé reçoive un salaire moindre à son retour au travail?

Oui. Si, pendant la période de congé, les salaires et les avantages d'un groupe d'employés ont été réduits suite à une réorganisation, un employé qui est réintégré dans ce groupe ne recevra pas un salaire et des avantages supérieurs à ceux qu'il aurait reçus s'il avait été au travail au moment de la réorganisation. De même, si les salaires et les avantages pour le groupe auquel il appartient sont majorés pendant le congé, l'employé aura droit aux mêmes augmentations à son retour au travail.

21. Pendant un congé, l'employé continue-t-il d'accumuler de l'ancienneté et de bénéficier des avantages des régimes de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité?

Oui. Les régimes d'avantages demeurent en vigueur pendant la période de congé à la condition que l'employé verse toutes les cotisations qu'il aurait normalement payées. De plus, l'accumulation des années de service continue pendant l'absence.

22. Qu'arrive-t-il si l'employé ne verse pas ses cotisations aux régimes de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité pour la durée de son congé?

Le défaut de paiement des cotisations de l'employé pour la durée de son congé ne modifie pas sa situation d'emploi. Il se peut que les régimes de prestations cessent de s'appliquer pendant le congé mais, à son retour au travail, on considérera que la durée de l'emploi n'a pas été interrompue, aux fins du calcul des prochaines prestations.

23. L'employeur doit-il continuer à verser ses cotisations aux régimes de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité pendant que l'employé est en congé?

Oui. L'employeur doit verser ses cotisations dans au moins la même proportion que si l'employé n'était pas en congé, sauf si l'employé ne paie pas les cotisations qui lui incombent.

24. L'employé en congé a-t-il le droit de recevoir des renseignements sur les possibilités de formation et d'avancement?

Oui. Si l'employé en congé en fait la demande par écrit, l'employeur doit l'informer des possibilités d'emploi, de formation ou d'avancement qui se présentent pendant la période de congé.

25. L'employeur peut-il congédier ou mettre à pied une employée parce qu'elle est enceinte ou parce qu'elle a demandé ou a l'intention de demander une réaffectation, une modification de ses tâches, un congé de maternité ou un congé parental?

Non. L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder une employée, ni prendre des mesures disciplinaires contre elle, parce qu'elle est enceinte ou parce qu'elle a demandé ou a

l'intention de demander un congé de maternité, un congé parental ou un congé lié à la maternité, une réaffectation ou une modification de ses tâches. De plus, l'employeur ne peut invoquer le fait que l'employée est enceinte pour lui refuser de l'avancement ou de la formation.

26. Lorsqu'une convention collective ne prévoit aucun congé de maternité ou congé parental, l'employeur doit-il quand même accorder un tel congé?

Oui, à la condition que l'employé réponde aux exigences du *Code*.

Parallèle entre le congé de maternité et le congé parental prévus dans la partie III du *Code canadien du travail*, les prestations de maternité et les prestations parentales prévues dans la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE)

Scénario	Congé prévu dans la partie III du *Code*	Prestations d'assurance-emploi
L'employée prend seulement un congé parental. (p. ex. en cas d'adoption ou quand la mère ne prend pas de congé de maternité)	37 semaines de congé parental**	Une période d'attente de deux semaines* plus 35 semaines de prestations parentales pour un total de 37 semaines.
L'employée prend seulement un congé de maternité	17 semaines de congé de maternité**	Une période d'attente de deux semaines plus 15 semaines de prestations de maternité pour un total de 17 semaines.
L'employée prend un congé de maternité et un congé parental	Au plus 17 semaines de congé de maternité et jusqu'à 37 semaines de congé parental pour un maximum de 52 semaines au total**	Une période d'attente de deux semaines* plus 15 semaines de prestations de maternité, plus 35 semaines de prestations parentales pour un total de 52 semaines.

* Si les deux parents se partagent les prestations parentales, une seule période d'attente de deux semaines s'applique.

** Pour avoir droit au congé de maternité ou au congé parental prévus à la partie III du *Code*, l'employé n'a pas besoin de toucher des prestations de maternité ni des prestations parentales aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Cette brochure est publiée à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

Le numéro, 1-800-641-4049, offre un service bilingue 24 heures par jour sur les programmes et services de la Direction. Cette ligne sert de point d'accès unique pour nos clients et pour les Canadiens.

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : http://www12.rhdcc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le
1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2013

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca

PDF
Nº de cat. : HS23-2/5-2013F-PDF
ISBN : 978-0-660-21362-0

ESDC
Nº de cat. : LT-173-10-13F