

## Maternity Leave

Employers in the Province of New Brunswick shall not:

- a) refuse to employ or hire; or
- b) dismiss, suspend or lay off an employee who is pregnant for reasons due solely to her pregnancy.

A pregnant employee wishing to take maternity leave must:

- a) advise her employer four (4) months prior to the probable delivery date or as soon as her pregnancy is confirmed, whichever is later; and
- b) provide her employer with a medical doctor's certificate confirming pregnancy and the probable delivery date; or
- c) in the absence of an emergency, give her employer two (2) weeks notice prior to commencing her maternity leave.

Employers shall grant an employee maternity leave without pay of seventeen (17) weeks or a shorter period if the employee wishes at any time beginning no earlier than eleven (11) weeks prior to the probable delivery date.

An employer may, **where no alternate employment is available**, require a pregnant employee to begin a leave of absence without pay when she can no longer reasonably perform her duties, or the performance of her work is materially affected by her pregnancy. Such employer imposed leave of absence is in addition to any maternity leave to which the employee is entitled under the *Employment Standards Act* as a result of her pregnancy.

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

## Congé de maternité

Les employeurs de la province du Nouveau-Brunswick ne peuvent :

- a) refuser d'embaucher ou d'engager; ou
- b) licencier, suspendre ou mettre à pied une salariée enceinte en raison découlant uniquement de sa grossesse.

Une salariée enceinte désirant prendre un congé de maternité doit :

- a) aviser son employeur quatre (4) mois avant la date prévue de l'accouchement ou dès que sa grossesse est confirmée, selon la date qui vient la dernière; et
- b) fournir à son employeur un certificat d'un médecin confirmant la grossesse et la date prévue de l'accouchement; ou
- c) en l'absence d'une urgence, donner à l'employeur un préavis de deux (2) semaines du début de son congé.

Les employeurs doivent accorder à la salariée un congé non payé de dix-sept (17) semaines, ou un congé plus court à la demande de celle-ci, à partir d'un jour non antérieur aux onze (11) semaines précédant la date probable de l'accouchement.

Lorsqu'un employeur **n'a pas un autre travail raisonnable à offrir**, il peut exiger que la salariée enceinte commence un congé sans rémunération lorsqu'elle n'est plus en mesure d'accomplir raisonnablement ses fonctions, ou que son rendement au travail est sensiblement affecté par sa grossesse. Un tel congé imposé par l'employeur s'ajoute au congé de maternité auquel la salariée a droit en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* en raison de sa grossesse.

Les employeurs ne peuvent licencier, suspendre ou mettre à pied une salariée pendant la durée du congé de maternité ou pour des raisons découlant uniquement du congé.

## INFORMATION

**TOLL FREE 1 888 452-2687**

**Fredericton / Outside New Brunswick**

**(506) 453-2725**

**[www.gnb.ca/labour](http://www.gnb.ca/labour)**

*Employment Standards*

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.

## INFORMATION

**SANS FRAIS 1 888 487-2824**

**Fredericton / Extérieur du Nouveau-Brunswick**

**(506) 453-2725**

**[www.gnb.ca/travail](http://www.gnb.ca/travail)**

*Normes d'emploi*

Les employeurs doivent permettre au salariée, à la fin du congé, de reprendre son travail dans le poste qu'elle occupait juste 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.