

Michael's est déterminé à aider les membres des équipes d'accueillir un nouvel enfant dans leur famille. Michael's est conforme à toutes les exigences législatives relatives aux congés de maternité et parental.

Congé de maternité

Les membres des équipes de partout au Canada peuvent bénéficier d'un congé de maternité ou d'un congé parental autorisés. Ces congés varient selon la province en termes de durée, de temps minimum travaillé chez Michael's requis pour être admissible, du préavis requis ainsi que les dates de début et de fin. Pour connaître les détails qui s'appliquent à votre province, veuillez consulter le tableau ci-dessous.

Le congé de maternité autorisé est défini comme la durée totale du congé de travail, avant et après la naissance d'un enfant, qui comprend une portion de l'absence liée à des questions de santé. Les congés de maternité permettent à un membre d'équipe d'être absent sans rémunération pour une période qui ne dépasse pas le maximum provincial indiqué dans le tableau.

Une employée enceinte doit avoir travaillé chez Michael's pendant la durée provinciale requise pour avoir droit à ce congé autorisé. Ces obligations de service sont inexistantes dans plusieurs provinces, mais peuvent aller jusqu'à 12 mois de service continu.

Un membre d'équipe doit faire une demande de congé de maternité en se conformant à la procédure de congés et, sauf dans le cas d'une situation d'urgence, doit faire sa demande et fournir toute documentation médicale suffisamment longtemps avant la date prévue de l'accouchement (« DPA ») afin de respecter les lois de sa province. En l'absence d'obligation de préavis provincial, Michael's demande que le membre d'équipe donne son préavis le plus tôt possible, avec un minimum requis de deux semaines. En plus de sa demande de congé de maternité, le membre d'équipe devra fournir sa DPA, la date à laquelle commencera son congé de maternité, ainsi que la date prévue de reprise du travail.

Si un membre d'équipe est contraint d'arrêter de travailler plus tôt que prévu (par exemple, à cause de complications liées à la grossesse), il sera possible, pendant une certaine période, de fournir rétroactivement la date à laquelle le congé a commencé ou va commencer. Si le membre d'équipe a arrêté de travailler en raison d'une maladie ou des complications liées à la grossesse, l'employée ne sera pas tenue de commencer son congé de maternité à la date de son arrêt de travail. Dans ce cas, elle sera en mesure de comptabiliser cette période en tant que congé maladie. Selon la province, elle pourra prétendre à un congé maladie avant de faire la transition avec son congé de maternité. Si ce type de congé n'est pas disponible, elle devra utiliser son congé de maladie autorisé avant son congé de maternité. Dans ces cas-là, elle devra fournir des justificatifs médicaux indiquant qu'elle était dans l'impossibilité d'exécuter les fonctions de son poste à cause des complications.

Chaque province a des règles différentes qui régissent la durée des congés de maternité et parental. Le congé de maternité ne pourra pas commencer avant la date fournie dans le tableau ci-dessous, la date à laquelle le congé est tenu de commencer est établie. Par exemple, en Alberta, le congé de maternité ne peut pas commencer plus tôt que 12 semaines avant la DPA et pas plus tard que la date de naissance (« DDN ») de l'enfant. Il existe également une date à laquelle le congé de maternité doit se terminer.

Une fois qu'un congé de maternité a été accepté, il peut démarrer plus tôt (par exemple, si le bébé naît avant la DPA), mais la date de début du congé ne peut pas être retardée sans autorisation. Les membres d'équipe en congé peuvent reprendre le travail plus tôt ou prolonger leur congé avec un préavis suffisant.

Dans certaines provinces, des membres d'équipe dont les conjointes sont enceintes peuvent prétendre à un congé analogue à un congé de paternité. Veuillez consulter le tableau afin de déterminer où cela s'applique.

Fausse couche et mortinaissance :

Il existe des provinces qui appliquent des règles spécifiques dans le cas de fausses couches et de mortinaissance. Veuillez consulter le tableau fourni afin de déterminer si votre province est concernée.

Généralement, si une femme membre d'équipe subit une fausse couche ou si son enfant est mort-né au-delà d'une période prédéfinie avant sa DAP, l'employée ne pourra prétendre à un congé de maternité. Si la fausse couche ou la mortinatalité survient dans le délai convenu avant sa DAP, pour lequel elle aurait eu droit de commencer un congé de maternité, elle pourra encore prendre ce congé, qui ne pourra pas démarrer plus tard que la date de la fausse couche ou de la mortinatalité. On pourra lui demander de fournir des justificatifs médicaux.

Congé parental

Chaque membre d'équipe qui devient parent, que ce soit parent biologique ou parent adoptif, et une personne en relation avec le parent de l'enfant, a droit à un congé parental lors de la naissance d'un enfant ou lorsqu'il lui est confié pour la première fois.

L'obligation de service pour pouvoir prétendre à ce congé autorisé est variable selon la province (veuillez consulter le tableau ci-dessous), ainsi que la durée maximale du congé et les règles concernant la durée et les modifications de durée.

Les femmes enceintes qui prennent un congé de maternité sont autorisées à prendre un congé parental, bien que la durée de ce congé parental puisse être réduite. Généralement, si une mère prend un congé de maternité, son congé parental commence immédiatement après la fin de son congé de maternité. Les mères qui ne prennent pas de congé de maternité auront normalement le

même droit au congé parental que les autres parents. La date de début et de fin du congé dépend de la province dans laquelle le congé s'applique. Si le congé parental n'est pas pris directement après la naissance ou le placement de l'enfant, les besoins opérationnels de Michaels seront pris en compte, ainsi que les besoins du membre de l'équipe.

Comme pour les autres congés, il existe des règles provinciales qui régissent le préavis requis pour les congés parental. Elles s'appliquent aux parents biologiques et aux parents adoptifs, et peuvent être modifiées dans le cas d'urgences ou de situations dans lesquelles l'enfant arrive plus tôt que prévu.

Il est important de remarquer que si les deux parents sont membres de l'équipe Michaels, ils ne sont pas obligés de prendre leur congé parental au même moment, c'est-à-dire que les congés ne sont pas tenus de coïncider.

Dans le cas où les deux parents sont employés chez Michaels, ils peuvent se partager leur congé parental et les durées maximales des congés cumulés peuvent s'appliquer. On peut autoriser les nouveaux parents à prendre leur congé en même temps, mais cette autorisation est sujette aux besoins opérationnels.

Une femme membre d'équipe ayant subi une fausse couche ou si son enfant est mort-né, ou un membre d'équipe dont l'épouse ou la conjointe a subi une fausse couche ou dont l'enfant est mort-né ne peut pas prétendre à un congé parental.

La *Loi sur l'assurance-emploi* fédérale donne aux membres d'équipe admissibles des prestations payables au membre d'équipe pendant un congé de maternité ou parental. Si un membre d'équipe envisage de prendre un congé de maternité ou parental, il est important qu'il ou elle s'informe sur ses droits à des prestations gouvernementales. Pour obtenir des informations à ce sujet, les employés doivent communiquer avec Service Canada.

D'autres prestations peuvent s'appliquer, selon la province, et il incombe au membre d'équipe de savoir ce à quoi il a droit. Par exemple, en vertu du régime québécois d'assurance parentale, un membre d'équipe absent après la naissance d'un enfant ou de son adoption est admissible à des prestations. Pour obtenir davantage d'informations, les membres d'équipe doivent contacter le Centre de service à la clientèle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au 1-888-610-7727.



POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

Michael's Canada SARL