

Congé de maternité

Le congé de maternité permet aux mères qui vont donner naissance à un enfant de prendre un congé sans solde sans craindre de perdre leur emploi.

Quelle est la différence entre un congé de maternité et un congé parental?

Le congé de maternité est un congé sans solde qu'une employée prend à la fin de sa grossesse ou immédiatement après l'accouchement.

Le congé parental s'adresse aux pères et aux mères pour qu'ils puissent s'occuper d'un enfant après sa naissance ou son adoption.

Qui a droit au congé de maternité?

Les employées qui travaillent depuis au moins sept mois consécutifs pour le même employeur et qui vont donner naissance à un enfant ont droit à ce congé.

Quelle est la durée du congé de maternité?

Le congé peut se prolonger jusqu'à 17 semaines.

Les employés qui ont pris congé ont-ils droit à une rémunération?

Non. La législation oblige seulement l'employeur à accorder le congé et à permettre à l'employé de retrouver son emploi une fois le congé terminé. Les employeurs ne sont pas tenus de payer de salaire pendant le congé. Les employeurs peuvent accorder et accordent souvent des avantages supérieurs à ceux prévus dans la législation.

Existe-t-il des programmes de rémunération des employés qui ont pris congé?

Oui. Le gouvernement fédéral offre des programmes relevant de l'Assurance-emploi (AE) qui concernent ces types de congé. Veuillez communiquer avec votre bureau local d'AE ou appeler le 1-800-206-7218 pour obtenir plus de détails.

Quand les employées peuvent-elles prendre un congé de maternité?

Le congé de maternité peut commencer 17 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

Quand les employées doivent-elles mettre fin à leur congé de maternité?

En général, le congé de maternité se termine au bout de 17 semaines. Il ne peut se prolonger au-delà de 17 semaines après la naissance de l'enfant.

Qu'arrive-t-il aux employées ayant commencé leur congé de maternité qui accouchent après la date prévue?

Les employées ont droit à un prolongement de leur congé de maternité correspondant au nombre de jours écoulés entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement. Par exemple, si la naissance a lieu 14 jours après la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité se prolongera de 14 jours.

Que faut-il faire avant de prendre congé?

Les employées qui veulent prendre un congé de maternité doivent donner un préavis écrit à leur employeur au moins quatre semaines à l'avance. Elles doivent aussi fournir un certificat médical qui indique la date prévue de l'accouchement.

Qu'arrive-t-il si les employées ne donnent pas un préavis écrit à l'employeur?

Les femmes enceintes ont droit au congé de maternité même si elles n'ont pas donné de préavis écrit à leur employeur au moins quatre semaines à l'avance. En pareil cas, dans les deux semaines suivant l'arrêt de travail, l'employeur doit recevoir un certificat médical qui indique la date prévue de l'accouchement et qui précise les périodes dans le délai de 17 semaines précédant la date prévue de l'accouchement pendant lesquelles l'employée n'a pu travailler en raison de sa grossesse. Ces périodes d'absence peuvent être incluses dans le congé de maternité.

Qu'arrive-t-il quand le congé prend fin?

Une fois le congé de maternité terminé, les employées peuvent prendre un congé parental. Les mères doivent prendre leur congé de maternité et leur congé parental l'un à la suite de l'autre. Elles ne peuvent prendre leur congé de maternité, retourner au travail puis prendre leur congé parental.

Au retour du congé, les employées doivent pouvoir reprendre leur emploi ou avoir un emploi comparable comportant au moins le même salaire et les mêmes avantages. Les employeurs ne peuvent exercer de discrimination ou tenter de punir des employées qui ont pris congé.

Comment s'y prend-on pour prendre un congé parental après le congé de maternité?

Les employées qui veulent prendre un congé parental doivent donner un préavis écrit à leur employeur au moins quatre semaines à l'avance. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée [Congé parental](#).

Qu'arrive-t-il si des employées veulent mettre fin au congé plus tôt?

Les employées qui veulent reprendre leur emploi avant l'expiration de leur congé doivent donner un préavis écrit à leur employeur au moins une période de paye avant la reprise du travail.

Qu'arrive-t-il si des employés ne peuvent reprendre l'emploi qu'ils occupaient?

En général, ils devraient obtenir un emploi comparable comportant au moins le même salaire et les mêmes avantages. Il peut arriver que des employeurs n'aient pas d'emploi à offrir pour des raisons n'ayant rien à voir avec le congé. Par exemple, un employeur peut avoir mis fin à une partie de sa production ou réduit ses effectifs en fonction du droit d'ancienneté. En pareils cas, les employés en congé sans solde ne seraient pas nécessairement protégés contre une perte d'emploi.

Les employeurs doivent démontrer que le congé n'a rien à voir avec la décision de mettre fin à l'emploi.

Qu'arrive-t-il si des employeurs refusent de reprendre des employés?

Les employés qui croient qu'on les a congédiés parce qu'ils ont pris ou demandé un congé doivent déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi. Les employeurs qui refusent de reprendre des employés après un congé peuvent être sommés de verser une compensation et, dans certains cas, de réintégrer les employés.

Comment les congés sans solde touchent-ils les congés annuels?

Quand des employées prennent un congé autorisé ou prévu par la législation, on considère que l'emploi se poursuit. Ainsi, les employées travaillent toujours pour l'employeur, mais ne sont pas rémunérées. Le congé n'affecte pas le droit des employées de prendre un congé annuel, il n'affecte que le montant de l'indemnité de congé annuel accordé. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée [Congés annuels et indemnités de congé annuel](#).

Pour communiquer avec Normes d'emploi:

Téléphone : 204-945-3352 ou sans frais au Canada le
1-800-821-4307

Télécopieur : 204-948-3046

Courriel : employmentstandards@gov.mb.ca

Site Web : www.manitoba.ca/labour/standards

Ce qui précède est donné à titre de référence seulement et peut changer sans préavis. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter la législation actuelle, y compris le *Code des normes d'emploi* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec nous pour demander des conseils.

le février 27, 2012