

Direction des normes d emploi

Congé d attachement

Les employés qui ont besoin de temps pour créer des liens avec un enfant et exercer les responsabilités liées au placement d'un enfant à la suite d'une adoption ou d'un recours à la gestation pour autrui peuvent avoir droit à ce congé. Le congé d'attachement permet aux employés de s'absenter du travail pendant 16 semaines, sans solde, et les protège contre une mise à pied ou un licenciement pendant la période du congé.

Qui peut prendre un congé d'attachement?

Les employés qui travaillent pour le même employeur depuis au moins sept mois consécutifs et qui accueillent un enfant par adoption ou recours à la gestation pour autrui peuvent avoir droit à ce congé.

Quelle est la durée du congé et comment faut-il le prendre?

Les employés admissibles ont droit à un congé d'attachement qui peut durer jusqu'à 16 semaines. Le congé doit être pris sur une période ininterrompue, à moins que l'employé ne s'entende autrement avec l'employeur.

Quelle vérification est nécessaire?

Sur demande de l'employeur, l'employé doit fournir une preuve raisonnable de son droit au congé. La « date du placement » est considérée comme la date à laquelle l'enfant est confié à l'employé et non la date à laquelle l'adoption est finalisée, puisque ce processus juridique peut prendre du temps. Une preuve raisonnable peut comprendre une lettre de l'agence d'adoption qui confirme l'intention de la famille d'adopter un enfant.

Le congé d'attachement et le congé parental peuvent-ils être pris en même temps?

Un employé peut prendre un congé parental après le congé d'attachement.

Le congé doit être ininterrompu. Les employés en congé d'attachement qui veulent aussi prendre un congé parental doivent le faire tout de suite après leur congé d'attachement, à moins qu'ils ne s'entendent autrement avec leur employeur.

Que se passe-t-il lorsque le congé d'attachement prend fin?

Les employées en congé d'attachement qui veulent aussi prendre un congé parental doivent le faire tout de suite après leur congé d'attachement, à moins qu'elles ne s'entendent autrement avec leur employeur.

Quel est le délai requis pour le préavis de congé?

L'employé est tenu de donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines avant le début du congé, sauf si un préavis plus court est nécessaire dans les circonstances. Si l'employé ne donne pas de préavis ou donne un préavis plus court que ce qui est requis, il a tout de même droit au congé à compter du jour où il cesse de travailler.

Que se passe-t-il si l'employé veut mettre fin à son congé plus tôt?

L'employé peut mettre fin à son congé plus tôt en donnant à son employeur un préavis écrit d'une durée d'au moins une période de paie, mais ne pouvant être inférieure à deux semaines, avant la date désirée de la fin du congé.

Les deux parents peuvent-ils prendre un congé d'attachement?

Veillez communiquer avec le gouvernement fédéral pour savoir si les deux parents respectent les exigences d'admissibilité. Pour en savoir plus, appelez Service Canada au numéro sans frais 1 800 O-Canada (1 800 622-6232).

Les employeurs peuvent-ils accorder des congés supplémentaires (rémunérés ou non)?

Oui. Les employeurs peuvent accorder des avantages supérieurs à ceux prévus dans les dispositions législatives.

Est-ce que les employés qui ont pris un congé peuvent être licenciés ou mis à pied?

Non. Les employeurs ne peuvent pas mettre à pied ou licencier des employés parce qu'ils ont pris ou demandé un congé.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse que l'employé revienne au travail?

Lorsqu'il revient au travail, l'employé doit pouvoir occuper son ancien poste, ou un poste comparable, et recevoir un salaire et des avantages identiques ou supérieurs. Un employé qui n'est pas réintégré par son employeur peut déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi, mais seulement dans les six mois après la date à laquelle il aurait dû être réintégré.

L'employeur doit-il verser un salaire à l'employé durant le congé?

Non. Les employeurs ne sont pas tenus de verser un salaire aux employés qui sont en congé. Pour tous les types de congé, les employeurs sont seulement tenus d'autoriser le congé et de permettre aux employés de reprendre leur emploi à la fin du congé. Les employeurs peuvent accorder des avantages supérieurs à ceux prévus dans les dispositions législatives, et un grand nombre d'employeurs le font.

D'autres programmes fédéraux peuvent toutefois offrir des prestations de remplacement du revenu. On recommande aux employés de communiquer avec le gouvernement fédéral pour savoir quels types de congé peuvent donner droit à des prestations de remplacement de revenu.

Les seules exceptions au *Code des normes d'emploi* qui obligent un employeur à verser un salaire à un employé pendant une partie d'un congé concernent les Congés en cas de violence familiale et les Congés à des fins de vaccination contre la COVID-19

Que se passe-t-il si le poste de l'employé n'est plus offert?

En général, l'employé doit retrouver le poste qu'il occupait avant de partir en congé. Toutefois, si le poste en question n'est plus offert, on doit lui offrir un poste similaire avec un salaire et des avantages identiques ou supérieurs.

Dans certaines circonstances, l'employeur peut ne pas avoir de postes vacants pour des raisons qui n'ont rien à voir avec le congé. Par exemple, l'employé en congé sans solde n'est pas nécessairement protégé contre la perte de son emploi si son employeur met fin à une part de ses activités et réduit sa main-d'œuvre en fonction de l'ancienneté.

L'employeur doit démontrer que le congé n'influence aucunement sa décision de mettre à pied l'employé ou de mettre fin à son emploi.

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

Lorsqu'il revient au travail, l'employé doit pouvoir occuper son ancien poste, ou un poste comparable, et recevoir un salaire et des avantages identiques ou supérieurs. L'employeur ne peut pas faire preuve de discrimination envers l'employé ni tenter de le punir parce qu'il a pris ce congé.

L'employeur doit-il préserver la confidentialité des renseignements liés au congé?

Oui. Sauf si la loi l'exige ou si l'employé a donné son consentement, l'employeur ne peut divulguer de renseignements concernant le congé à d'autres personnes que les membres du personnel de l'entreprise qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

Qu'advient-il du régime de retraite et des autres avantages lorsqu'un employé est en congé?

Lorsqu'un employé prend un congé, on considère que l'emploi se poursuit. Lorsque les employés reviennent de leur congé, ils ont encore droit aux avantages dont ils bénéficiaient avant de prendre leur congé, et leurs années de service incluent le temps pendant lequel ils étaient en congé.

Existe-t-il des programmes visant à rémunérer les employés lorsqu'ils sont en congé?

Le gouvernement fédéral offre des programmes de soutien du revenu visant certains types de congés. Pour en savoir davantage, appelez Service Canada au numéro sans frais 1 800 O-Canada (1 800 622-6232).

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :

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

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s'y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d'emploi.

**Offerts dans de multiples formats
sur demande.**

le juin 18, 2026

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA