Direction des normes d emploi

Congé de décès

Le congé de décès a deux volets :

- Le **congé sans solde pour le décès d'un membre de la famille** permet aux employés de prendre un congé sans solde au moment du décès d'un membre de la famille sans craindre de perdre leur emploi.
- Le **congé sans solde pour une perte de grossesse** permet aux employés de prendre un congé sans solde au moment de la perte d'une grossesse sans craindre de perdre leur emploi.

Quelle est la durée du congé de décès?

Conformément au *Code des normes d'emploi*, un employé peut prendre un maximum de trois jours de congé au moment du décès d'un membre de sa famille.

Qui est admissible au congé de décès?

Tous les employés qui travaillent chez le même employeur depuis au moins 30 jours ont droit au congé de décès.

Qui décide du genre de congé que prend un employé?

L'employé est tenu d'indiquer à son employeur le type de congé qu'il veut prendre. L'employeur aura besoin de suffisamment de précisions pour déterminer que le congé répond aux exigences du type de congé demandé.

Lorsque l'employé fait une demande de congé, l'employeur doit lui demander s'il veut prendre un congé aux termes du *Code des normes d'emploi* ou s'il demande la permission de prendre un congé sans solde. L'employeur ne décide pas du moment où l'employé peut prendre un congé en vertu des dispositions législatives, mais il détermine les modalités pour d'autres types de congés.

Les employés qui prennent un congé de décès ont-ils droit à une rémunération?

Non. Selon les dispositions législatives, les employeurs sont seulement tenus d'accorder le congé et de permettre aux employés de reprendre leur emploi lorsque le congé se termine. Les employeurs ne sont pas tenus de payer de salaire pendant le congé. Les employeurs peuvent accorder des avantages supérieurs à ceux prévus dans les dispositions législatives, ce qu'ils font souvent.

Qui est considéré comme un membre de la famille?

Aux termes du *Code des normes d'emploi*, la famille est définie de façon très générale. Les enfants, les enfants du conjoint, les parents, les grands-parents, les conjoints, les conjoints de fait, les frères, les beaux-frères, les sœurs, les belles-sœurs, les tantes, les oncles, les nièces et les neveux sont tous considérés comme des membres de la famille. La définition englobe aussi les personnes que l'employé considère comme des proches parents, même si elles n'ont pas de lien de parenté avec lui.

Qui a droit de prendre un congé sans solde pour une perte de grossesse?

Les employés suivants :

- la personne ayant subi la perte de grossesse;
- le conjoint ou le conjoint de fait actuel de la personne ayant subi la perte de grossesse;
- l'ex-conjoint ou l'ex-conjoint de fait de la personne ayant subi la perte de grossesse;
    - ♦ le conjoint ou le conjoint de fait actuel de l'ex-conjoint ou l'ex-conjoint de fait;
- la personne qui a entrepris des démarches afin d'obtenir la tutelle de l'enfant qui devait naître;
    - ♦ le conjoint ou le conjoint de fait actuel de la personne qui a entrepris de telles démarches.

Congé de décès – congé sans solde pour le décès d'un membre de la famille	30 jours	5 jours	Pour un employé qui a perdu un membre de sa famille
Congé de décès – congé sans solde pour une perte de grossesse	30 jours	5 jours	Pour un employé touché par une perte de grossesse

De quoi les employés qui prennent un congé de décès doivent-ils informer leur employeur?

Les employés doivent dire à leur employeur, avant de prendre congé, les journées où ils seront absents. Ils doivent aussi indiquer le type de congé de décès qu'ils prennent (décès d'un membre de la famille ou perte de grossesse). Les employeurs peuvent leur demander de fournir une confirmation raisonnable de la nécessité du congé.

Qu'est-ce qui est considéré comme une confirmation raisonnable?

Les employeurs peuvent demander une confirmation raisonnable de la nécessité du congé. Cela peut être, par exemple, un avis de décès publié dans un journal local.

Les employés peuvent-ils prendre congé une partie de la journée seulement?

Si l’employé prend une partie de la journée comme congé de décès, l’employeur peut compter cette absence comme une journée complète de congé. L’employeur n’est pas obligé de faire des aménagements pour les employés qui ne prennent que des parties de journée de congé tant qu’il leur permet de prendre le congé auquel ils ont droit.

Les employés qui ont pris un congé de décès peuvent-ils être congédiés ou mis à pied?

Non. Il est interdit aux employeurs de mettre à pied ou de licencier des employés seulement parce qu’ils ont pris un congé ou ont l’intention de le faire.

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.

Les employeurs peuvent-ils accorder un congé rémunéré ou prolongé?

Oui. Les employeurs peuvent accorder des avantages supérieurs à ceux prévus dans les dispositions législatives, ce qu’ils font souvent. De nombreux employeurs donnent davantage de jours de congé ou rémunèrent les employés pendant ce congé.

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.

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'est-ce qu'une période d'emploi?

Il s’agit du moment à partir duquel un employé commence à travailler pour un employeur jusqu’au jour où l’emploi prend fin.

La période d’emploi comprend aussi les périodes d’interruption temporaires de l’emploi (comme les mises à pied et les congés sans solde), les emplois saisonniers et tout autre arrêt de travail de moins de deux mois à la suite duquel un employé reprend le travail pour le même employeur. On reconnaît comme services continus les services des employés qui travaillent dans un secteur saisonnier et qui retournent travailler pour le même employeur chaque saison. Chaque période consécutive de reprise de travail ajoute une année de services à leur période totale d’emploi.

Mises à pied et périodes d’emploi

Il est important de savoir comment déterminer la période d’emploi d’un employé parce que l’indemnité tenant lieu de préavis est basée sur la durée de l’emploi.

Quand la mise à pied dépasse huit semaines sur une période de 16 semaines, elle devient un licenciement et il est nécessaire de verser une indemnité tenant lieu de préavis. L’emploi est présumé avoir pris fin sans préavis le premier jour de la mise à pied.

La date réelle de début de la mise à pied ne change pas parce qu’un état d’urgence est déclaré ou prend fin. Par exemple :

- Si un employé a été mis à pied le 18 février 2020 et que la mise à pied est devenue un licenciement, on estime que la période d’emploi a pris fin le 18 février 2020.
- Cependant, si un employé a été mis à pied le 8 juillet 2020 et que la mise à pied est devenue un licenciement, onestime que la période d’emploi a pris fin le 8 juillet 2020.

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 février 5, 2024
Fermer
manitoba.ca | 1-866-MANITOBA