Direction des normes d emploi

Congé pour obligations familiales

Le congé pour obligations familiales permet aux employés de prendre un congé sans solde pour s'acquitter de leurs obligations familiales ou s'occuper de leurs problèmes de santé personnels sans craindre de perdre leur emploi.

Quelle est la différence entre un congé de soignant et un congé pour obligations familiales?

Le congé de soignant permet aux employés d'aider un membre de la famille qui est gravement malade et qui nécessite des soins et du soutien pendant au plus 28 semaines.

Le congé pour obligations familiales est de courte durée et veille à répondre aux besoins immédiats de la famille ou aux problèmes de santé personnels.

Quelle est la durée du congé pour obligations familiales?

Le Code des normes d'emploi prévoit trois jours de congé sans solde par année à des fins d'obligations familiales. De nombreux employeurs accordent des avantages sociaux supérieurs à ce que prévoit le Code, tels qu'un plus grand nombre de jours de congé ou de congés payés.

Qui peut prendre un congé pour obligations familiales?

Tous les employés qui travaillent depuis au moins 30 jours pour le même employeur ont droit à ce congé.

Les employés qui ont pris un congé pour obligations familiales 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.

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.

Quand les employés peuvent-ils prendre un congé pour obligations familiales?

Les employés peuvent prendre un congé pour obligations familiales pour répondre à leurs problèmes de santé personnels ou aux besoins de leur famille. Dans certains cas, le congé peut être prévu à l'avance, mais dans d'autres cas, cela n'est pas possible.

Les employés doivent donner à l'employeur un préavis aussi long que possible dans les circonstances. Ils doivent aussi fournir une confirmation raisonnable de la nécessité du congé si l'employeur en fait la demande.

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.

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

Les employés ont droit à ce congé pour s'acquitter de leurs obligations familiales ou pour répondre à leurs problèmes de santé personnels. Le type de confirmation requis peut varier d'un cas à l'autre. Par exemple, une note du médecin peut être exigée dans certains cas, mais pas dans d'autres. Le but visé est de confirmer de façon raisonnable que l'employé a répondu à ses besoins personnels ou à ceux de sa famille pendant le congé.

Les employés qui n'ont pas pris de congé pour obligations familiales cette année auront ils droit à six jours de congé l'an prochain?

Non. Les employés ont droit chaque année à trois jours de congé, mais ils ne s'accumulent pas d'une année à l'autre.

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

Si l'employé prend une partie de la journée comme congé, l'employeur peut tout de même compter cette journée comme un jour de congé. Les employeurs et les employés peuvent s'entendre à ce sujet, mais l'employeur n'est pas obligé d'accorder le congé pendant une partie de la journée seulement.

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.

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 mars 4, 2021
Fermer
manitoba.ca | 1-866-MANITOBA